

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Bakalářská práce

Vývoj a struktura nezaměstnanosti v Karlovarském kraji

Tom Schöniger

© 2023 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Tom Schöniger

Podnikání a administrativa

Název práce

Vývoj a struktura nezaměstnanosti v Karlovarském kraji

Název anglicky

Development and structure of unemployment in the Karlovy Vary region

Cíle práce

Cílem práce je analýza nezaměstnanosti v Karlovarském kraji. Autor se zaměří na různé typy nezaměstnanosti, možnosti jejího měření, faktory, které ji způsobují, souvislosti s dalšími ekonomickými a společenskými aspekty a zejména na možnosti řešení ze strany úřadů práce a Evropského sociálního fondu. Dále zhodnotí úspěšnost programů Evropských sociálních fondů v zaměstnávání různých skupin osob v Karlovarském kraji. Na základě statisticky zpracovaných dat budou vyvozeny závěry.

Metodika

Data budou získána ze zdrojů ČSÚ, MPSV, Evropského sociálního fondu a Úřadu práce. K jejich zpracování bude použito časových řad, korelační a regresní analýzy a prvků popisné statistiky. Výpočty budou prováděny za pomoci programu SPSS a Excelu. Pro lepší orientaci a přehlednost získaných dat budou vytvořeny grafy a tabulky z těchto programů.

Doporučený rozsah práce

30-40

Klíčová slova

nezaměstnanost, Karlovarský kraj, Evropský sociální fond, Úřad práce, statistika

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

HOLMAN, R. *Makroekonomie : středně pokročilý kurz*. Praha: C.H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7179-861-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

NĚMEC, D. 2010. Hystereze nezaměstnanosti v České republice v makroekonomických souvislostech. Brno : MUNI

SAMUELSON, P. – NAORDHAUS, W. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1991.

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

Předběžný termín obhajoby

2022/23 LS – PEF

Vedoucí práce

RNDr. František Mošna, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 20. 6. 2022

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 27. 10. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 05. 03. 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Vývoj a struktura nezaměstnanosti v Karlovarském kraji" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 3. 2023

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval panu RNDr. Františku Mošnovi, Ph.D. za všechny připomínky a rady, které mi během psaní práce obratem poskytl, zejména ale za jeho vstřícný přístup a trpělivost. Dále bych rád poděkoval Ing. Gabriele Kunclové za potřebné informace a data k regionálním projektům Evropského sociálního fondu a současně Mgr. Dagmar Benešové, která mi během mé stáže umožnila seznámit se s odděleními a chodem Úřadu práce v Karlových Varech. V neposlední řadě bych chtěl poděkovat své rodině za pomoc a podporu.

Vývoj a struktura nezaměstnanosti v Karlovarském kraji

Abstrakt

Práce je zaměřena na vývoj a strukturu nezaměstnanosti v Karlovarském kraji, přičemž jsou zohledněny ekonomické a sociální faktory, které na nezaměstnanost mohou mít vliv. Cílem práce je provedení rozboru nezaměstnanosti, porovnání různých rizikových skupin nezaměstnaných a na základě zjištěných skutečností zhodnocení úspěšnosti regionálních projektů Evropského sociálního fondu v zaměstnávání rizikových skupin osob. V teoretické části práce jsou vysvětleny pojmy spojené s nezaměstnaností, např. jak funguje nabídka a poptávka na pracovním trhu, co znamená lidský kapitál a proč je důležitý. V rámci práce jsou rovněž zkoumány různé typy nezaměstnanosti, jako například strukturální, dlouhodobá, sezónní, jak se měří a čím je způsobena. Práce také přibližuje fungování institucí spojených s nezaměstnaností a opírá se o statistická data a knižní zdroje v oboru. Získaná data jsou přehledně zpracována do tabulek a grafů v programu Excel. V závěru práce jsou navržena možná řešení, která by mohla vést ke snížení nezaměstnanosti v Karlovarském kraji.

Klíčová slova: nezaměstnanost, Karlovarský kraj, Evropský sociální fond, Úřad práce, statistika

Development a structure of unemployment in the Karlovy Vary region

Abstract

The thesis focuses on the development and structure of unemployment in the Karlovy Vary region, considering economic and social factors that may influence unemployment. The aim of the thesis is to analyse unemployment, to compare different risk groups of the unemployed and, based on the findings, to evaluate the success of regional projects of the European Social Fund in employing risk groups. The theoretical part of the thesis explains the concepts related to unemployment, e.g. how supply and demand work on the labour market, what human capital means and why it is important. Different types of unemployment are examined, e.g. structural, long-term, seasonal, how it is measured and what causes it. The thesis also reviews the functioning of institutions related to unemployment and draws on statistical data and book sources in the field. The data obtained are clearly processed into tables and graphs in Excel. In the conclusion of the thesis, possible solutions are proposed that could lead to a reduction of unemployment in the Karlovy Vary region.

Keywords: unemployment, Karlovy Vary region, European Social Fund, Employment Office, statistics

Obsah

1	Úvod	11
2	Cíl práce a metodika	12
2.1	Cíl práce	12
2.2	Metodika	12
3	Teoretická východiska	13
3.1	Trh práce	13
3.1.1	Nabídka práce	13
3.1.2	Poptávka po práci.....	16
3.1.3	Lidský kapitál.....	18
3.2	Nezaměstnanost.....	19
3.2.1	Měření nezaměstnanosti.....	20
3.2.2	Typy nezaměstnanosti.....	21
3.2.3	Faktory ovlivňující nezaměstnanost.....	23
3.3	Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR	23
3.3.1	Státní politika zaměstnanosti	Chyba! Záznam není definován.
3.4	Charakteristika ESF a rozdělení projektů v Karlovarském kraji	26
3.4.1	Národní individuální projekty	26
3.4.2	Regionální individuální projekty	29
3.5	Rizikové skupiny nezaměstnaných	32
4	Vlastní práce	35
4.1	Karlovarský kraj.....	35
4.1.1	Vzdělanost a demografický vývoj.....	36
4.1.2	Nezaměstnanost	41
4.2	Analýza nezaměstnanosti v Karlovarském kraji	43
4.2.1	Dle věku	49
4.2.2	Dle pohlaví a porovnání s ČR.....	51
4.2.3	Dle vzdělání	52

4.2.4	Dle zdravotního stavu.....	54
4.2.5	Dle délky evidence	55
4.3	Regionální individuální projekty ESF v Karlovarském kraji.....	56
4.3.1	Rodina není překážkou v Karlovarském kraji (KvK)	56
4.3.2	Zdravotní postižení není hendikep v Karlovarském kraji (KvK).....	57
4.3.3	Využij pracovní příležitost v Karlovarském kraji (KvK).....	59
4.3.4	Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji (KvK)	60
4.3.5	Záruky pro mladé v Karlovarském kraji (KvK).....	62
5	Zhodnocení výsledků.....	64
6	Závěr	67
7	Seznam použitých zdrojů	69
7.1	Literatura	69
7.2	Internetové zdroje.....	69
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratek	72
8.1	Seznam obrázků	72
8.2	Seznam tabulek.....	72
8.3	Seznam grafů.....	72
8.4	Seznam použitých zkratek.....	73

1 Úvod

Nezaměstnanost je dlouhodobým problémem mnoha regionů v České republice a Karlovarský kraj není výjimkou. Tento kraj se potýká s vysokou mírou nezaměstnanosti, což může mít negativní dopady na ekonomiku a společnost obecně. Nezaměstnanost bývá často ovlivněna sezónními faktory, kdy je mimo sezonu méně pracovních příležitostí a strukturou pracovního trhu, který je v tomto případě z největší části zaměřen na lázeňství a cestovní ruch, méně pak na různá průmyslová odvětví. V minulosti zde byla silná těžební a průmyslová základna, ale tato odvětví se v posledních letech potýkají s klesající poptávkou. To vede k propouštění pracovníků a snižování počtu pracovních míst v těchto oblastech.

Toto téma jsem si vybral proto, že v Karlovarském kraji žiji od narození a chtěl jsem se dozvědět, proč je v kraji s nejmenším počtem obyvatel dlouhodobě vyšší podíl nezaměstnaných osob, než je celostátní průměr. Zajímalo mě také, jak se nezaměstnanost měnila během pandemické situace COVID-19, kdy bylo vidět, jak z rušných měst vymizeli turisté.

V bakalářské práci jsou vymezeny základní pojmy týkající se trhu práce, nezaměstnanosti a souvisejících institucí, tj. Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Úřadu práce ČR. Dále je zde charakterizován Evropský sociální fond a rozdělení jeho projektů v Karlovarském kraji. Práce se zaměřuje na statistické údaje o nezaměstnanosti, na identifikaci nejvíce postižených skupin obyvatel a na hledání možností, jak tuto situaci zlepšit. V práci jsou analyzována současná opatření a iniciativy v oblasti zaměstnanosti v Karlovarském kraji, a jsou navržena doporučení pro jejich další rozvoj.

Cílem bylo nalézt možné příčiny nezaměstnanosti a zhodnotit úspěšnost jednotlivých projektů z pohledu počtu zaměstnaných uchazečů, objemu vyplacených prostředků ve vybraných projektech a celkové efektivity, tj. počet přijatých lidí do projektů vs. počet zaměstnaných díky projektu. Cílem práce je také přispět k pochopení a řešení této důležité společenské problematiky a získat ucelený pohled na příčiny a následky nezaměstnanosti v Karlovarském kraji.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je analýza nezaměstnanosti v Karlovarském kraji. Práce se zaměří na různé typy nezaměstnanosti, možnosti jejího měření, faktory, které ji způsobují, souvislosti s dalšími ekonomickými a společenskými aspekty a zejména na možnosti řešení ze strany úřadů práce a Evropského sociálního fondu. Hlavním cílem práce je identifikovat příčiny nezaměstnanosti a na základě statisticky zpracovaných dat vyvodit závěry a navrhnout možnosti řešení vedoucí ke snížení nezaměstnanosti v Karlovarském kraji. Dílčím cílem práce je rozbor různých rizikových skupin nezaměstnaných v kraji a dále zhodnocení úspěšnosti regionálních individuálních projektů Evropského sociálního fondu v zaměstnávání ohrožených skupin osob v Karlovarském kraji.

2.2 Metodika

V úvodu bakalářské práce byla prostudována odborná literatura a vytvořena rešerše. Pro teoretickou část byly použity knižní zdroje, které byly doplněny o informace získané na praxi na Úřadu práce ČR, krajské pobočce v Karlových Varech. Praktická část byla zaměřena na zpracovávání dat získaných z Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Evropského sociálního fondu a Úřadu práce ČR. Na základě získaných dat byly pomocí časových řad a popisné statistiky zpracované grafy a tabulky, které analyzují nezaměstnanost z různých pohledů. Cíle a úspěšnost regionálních individuálních projektů Evropského sociálního fondu byly během práce konzultovány s vedoucí oddělení projektů EU na Úřadu práce ČR, krajské pobočce v Karlových Varech.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Pracovní trh můžeme označit za velmi specifický trh, který je zdrojem základního výrobního faktoru – práce. Nicméně stejně jako na jiných trzích, tak i na trhu práce stojí proti sobě nabídka a poptávka, ze kterých se pak vytváří cena práce. Na straně nabídky stojí pracovník, který požaduje co nejvyšší výdělek a dobré pracovní místo. Na straně poptávky máme firmu, která se snaží minimalizovat náklady, a tím pádem své pracovníky nakoupit za nejnižší cenu. Není to ale tak jednoduché, do hry se přidává také vláda, která situaci na trhu ovlivňuje svými zásahy a opatřeními. Například tím, že pracovníkům a firmám strhává z jejich výdělků daň. Teorie mezní produktivity práce vychází z toho, že výše rovnovážné mzdy je určena rovnováhou poptávky a nabídky pracovní síly (Mareš, 1994).

Odlišnost pracovního trhu popsal ve své knize Alfred Marshall: *„Prodavači cihel nezáleží na tom, zda budou použity na stavbu paláce nebo kanálu, ale prodejci práce, který vykonává složité úkony, záleží na tom, zda pracovní místo je příjemné a jeho spolupracovníci jsou takoví, jaké je chce mít“* (Brožová, 2012).

Pracovní trh lze rozdělit na dva dílčí sektory: primární a sekundární. Oba se liší svými vlastnostmi. Primární trh se vyznačuje především nízkou fluktuací osob, vyšší stabilitou zaměstnání, výhodnější pozicí na trhu s možností kariérního růstu a lépe placenou prací s možností růstu mzdy. Sekundární trh je sektor s vysokou fluktuací, nižší mzdovou úrovní a omezenými či neexistujícími příležitostmi pro profesionální růst. Oproti primárnímu trhu je snazší si získat nové zaměstnání, ale za to se pracovníci stávají častěji nezaměstnanými. Rozdělení trhu práce na tyto dvě části způsobuje určité bariéry pohybu pracovníků. Přejít ze sekundárního trhu na primární je pro většinu osob téměř nemožný. Shromažďují se zde zejména ženy, osoby se zdravotním postižením, nedostatečně vzdělané a nekvalifikované osoby, mladí lidé nebo v opačném případě starší lidé před důchodem či příslušníci etnických menšin (Mareš, 1994).

3.1.1 Nabídka práce

Teorii nabídky práce se zabývali marginalisté Wilhelm H. Gossen a William S. Jevons. Gossenova teorie spočívala v tom, že práce má na člověka pozitivní vliv do bodu, kdy začíná pociťovat fyzickou a psychickou únavu. S dalšími jednotkami vynaložené práce

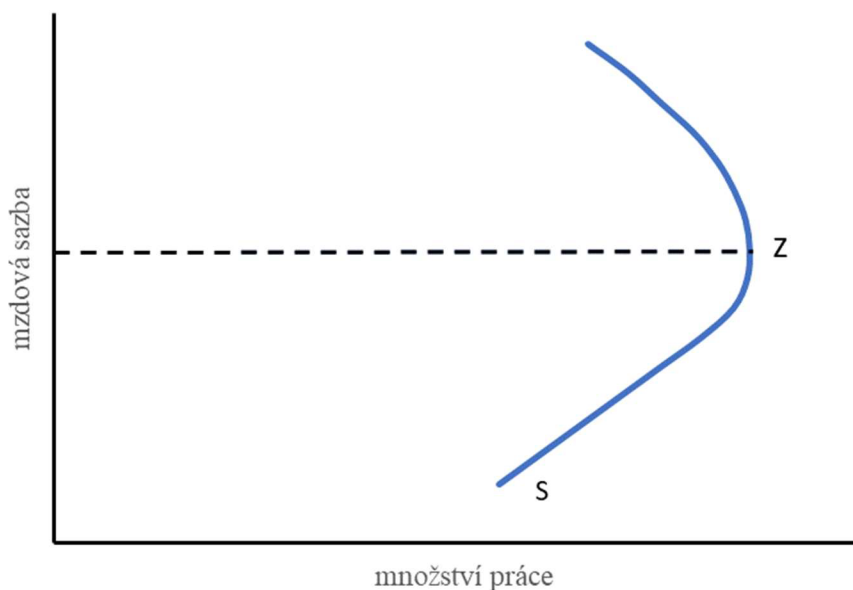
únava převládá nad subjektivním uspokojením z práce a tento stav označujeme újmou z práce. Když se újma z práce rovná meznímu užítku produktu, který by mu tato práce přinesla, racionální člověk přestává pracovat. Jevons dospěl k podobnému závěru jako Gossen. I podle Jevonse člověk bude práci nabízet do chvíle, kdy uspokojení z práce v podobě mzdy bude převažovat nad újmou z práce (Brožová, 2012).

Ordinalistický přístup k nabídce práce spočíval v subjektivním rozhodování člověka mezi volným časem a prací, ze které získává důchod. Optimální řešení závisí na odlišných preferencích spotřebitele. Zatímco milovník volného času, osoba nespokojená se svou prací nebo student je ochoten obětovat relativně velké množství důchodu za jednotku volného času, workoholik nebo matka samoživitelka naopak bude chtít obětovat co nejmenší množství důchodu svému volnému času (Brožová, 2012).

Optimální kombinace počtu odpracovaných hodin a volného času závisí také na mzdové sazbě. S růstem mzdy se bude měnit sklon mzdového omezení a člověk bude volit více práce a méně volného času. Tento stav se nazývá substituční efekt, protože je volný čas substituován prací. Dochází k němu většinou při relativně nízkých mzdových sazbách. Zvyšování počtu pracovních hodin kvůli růstu mzdy, ale platí jen do tzv. zlomového bodu, kde i přes další narůst mzdy člověk nadále nenavýšuje množství svých pracovních hodin. Zvýšení mzdy vede k růstu reálného důchodu, za který bude člověk nakupovat více volného času, a naopak nabízet méně práce. Tento stav označujeme jako důchodový efekt a dochází k němu převážně při relativně vysokých mzdových sazbách. Pokud tedy substituční efekt dominuje důchodovému, člověk nabízí větší množství práce a nakupuje méně volného času. Při dominanci důchodového efektu se setkáme s opačným výsledkem (Brožová, 2012).

V následujícím grafu č. 1 je zachycena zpětně zakřivená křivka individuální nabídky práce S. Do zlomového bodu Z má křivka rostoucí průběh a dochází k substitučnímu efektu. V bodě Z má člověk dostatečnou mzdu, kterou by raději rád spotřeboval ve svém volném čase. Proto v tomto bodě začíná nabízet méně práce a dochází tak k důchodovému efektu.

Graf 1: Zpětně zakřivená křivka individuální nabídky práce



zdroj: vlastní zpracování – Brožová, 2012

Během svého pracovního života většina lidí mění svá pracovní místa podle jejich věku nebo toho v jaké fázi života se nacházejí. Například absolvent vysoké školy, který dá raději přednost spotřebě, hledá místo s vyšší mzdou a velkým pracovním vytížením. Naopak starší lidé před důchodem, kteří upřednostňují volný čas, budou hledat práci s menší pracovní zátěží a nižší mzdou. V následující tabulce č. 1, podle statistických dat z roku 2022 mají mladí lidé nízkou mzdu, která však se zkušenostmi a praxí roste. Nejvyšší mzdy člověk dosahuje kolem padesáti let a poté začíná pomalu klesat.

Tabulka 1: Průměrná měsíční mzda v ČR podle věkových skupin za 1. pololetí 2022

do 20 let	26 227 Kč
20–29 let	35 194 Kč
30–39 let	44 202 Kč
40–49 let	44 939 Kč
50–59 let	40 889 Kč
60 a více let	39 636 Kč

zdroj: vlastní zpracování – MPSV, 2022

Často se řeší nerovnost mezi mzdou mužů a žen. Jedním z důvodů tohoto problému je diskontinuita pracovní kariéry. Za předpokladu, že jsou oba dva stejně staří a žena odchází na mateřskou dovolenou, muž mezitím pokračuje ve své práci a budování kariéry. Poté co se žena vrátí zpět do práce, nemůže spoléhat na to, že její mzda bude na stejné úrovni jako jejího muže. A to proto, že po dobu její pracovní neschopnosti, se mzda muže zvýšila o jeho zkušenosti. S tím se pojí i fakt, že ekonomicky aktivních mužů je v České republice více než ekonomicky aktivních žen. Míra ekonomické aktivity představuje podíl zaměstnaných a nezaměstnaných osob na počtu všech osob starších 15 let. Ženy přestávají být ekonomicky aktivní kolem 25 let a mužům se začínají vyrovnávat po 40. roku, kdy péče o děti již není tak náročná. Také proto můžeme zaznamenat nejvyšší ekonomickou aktivitu žen až v období kolem 40-50 let věku (Brožová, 2012; MPSV, 2022).

Každá křivka individuální nabídky práce je jedinečná, protože zobrazuje různé preference daného subjektu mezi prací a volným časem. Množství nabízené práce ale mohou ovlivňovat i jiné faktory. Jedním z nich je příjem z jiné práce, díky kterému daná osoba začne nabízet méně práce, jelikož má důchodu dostatek. Podobným faktorem je zvýšení nemzdového důchodu pomocí sociálních dávek, starobního důchodu nebo nabytí dědictví. Díky tomu se množství nabízené práce opět snižuje. Zvýšení nabídky práce dochází u nezaměstnaných osob, kterým se v důsledku opuštění trhu práce důchod snížil (Brožová, 2012).

Na trhu práce se nabídka přizpůsobuje mzdové sazbě, která přitahuje osoby z jiných profesních trhů. Dochází tak k přelévání práce na trhy s vyšší mzdovou sazbou. Záleží ale také na obtížnosti profese. Pokud jsou bariéry při vstupu do profese minimální, stačí jen malý vzrůst mzdové sazby, aby se zvýšila nabídka této profese. V případě, že je potřeba rekvalifikace a bariéry na tuto profesi jsou velké, nabídka se zvýší pouze při velkém nárůstu mzdové sazby (Brožová, 2012).

3.1.2 Poptávka po práci

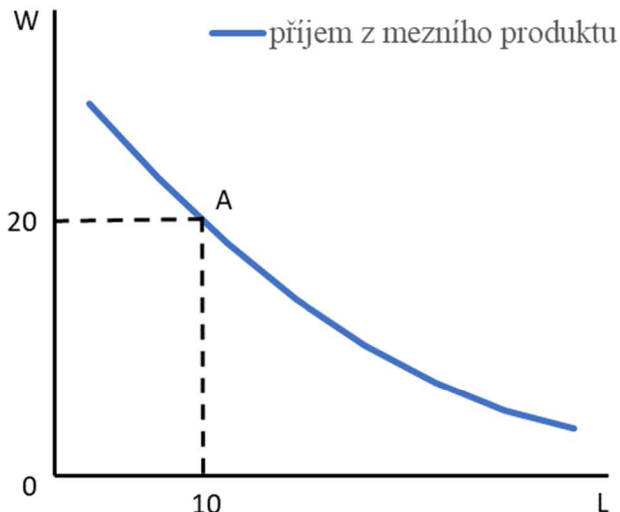
Na trhu práce se setkáváme s lidmi, kteří chtějí pracovat a nabízet tak svůj čas firmám za určitou mzdu. Firmy tyto pracovníky najímají podle toho, jak velké množství práce zrovna potřebují. Zároveň se rozhodují s ohledem na cenu práce a cenu výrobních faktorů. Pokud domácnosti poptávají velké množství jejich produktu, firmy na to reagují zvýšením poptávky

po práci. Množství práce pak ovlivňuje konečný výstup firmy, tedy výrobku nebo služby (Samuelson, 2013).

Zákon klesajících výnosů nám říká, že s další vynaloženou jednotkou práce je růst výstupu menší a menší. Další vynaložená jednotka práce tedy zvyšuje efektivitu kapitálu, ale snižuje efektivitu práce. Firma proto bude najímat nové zaměstnance, jen dokud bude příjem z mezního produktu práce vyšší než dodatečný náklad firmy. Optimální množství práce nastává, když se příjem z mezního produktu rovná dodatečnému nákladu (Brožová, 2012).

K této situaci dochází v grafu č. 2 za předpokladu dokonalé konkurence na trhu. Svislá osa W zde značí úroveň mzdové sazby a osa L představuje poptávané množství práce. K optimální kombinaci dochází v bodě A, kde v tomto případě firma poptává 10 jednotek práce při mzdové sazbě 20 jednotek.

Graf 2: Optimální poptávka po práci



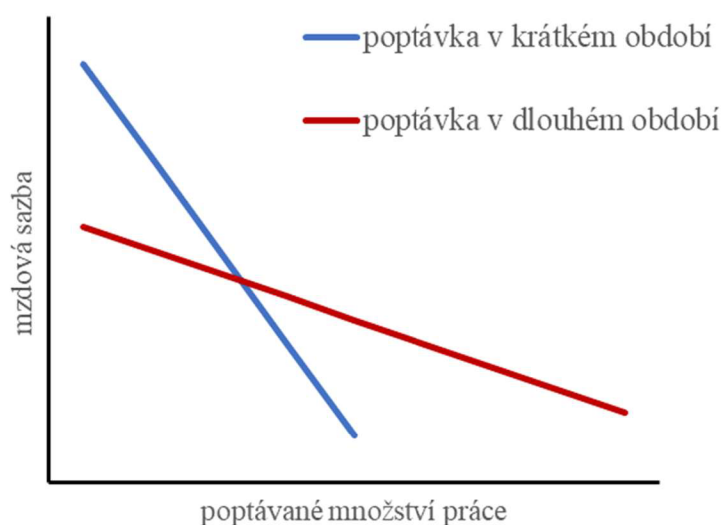
zdroj: vlastní zpracování – Samuelson, 2013

Křivka poptávky po práci je negativně skloněna. Platí tedy, že s klesající mzdovou sazbou roste poptávka po práci ze strany firem. Součtem individuálních křivek poptávky po práci všech firem a společností získáme agregátní poptávku po práci. Příjem z mezního produktu práce také závisí na tom, jestli firma svůj produkt prodává na dokonale nebo nedokonale konkurenčním trhu a na produktivitě práce. Produktivita práce může být

ovlivněna například kvalifikací pracovníků nebo úrovní výrobní technologie (Brožová, 2012).

Jestliže firma poptává práci v krátkém období, předpokládá se, že využívá jeden fixní (kapitál) a jeden variabilní (práci) výrobní faktor. To znamená, že změna mzdové sazby bude vést pouze ke změně množství práce. V dlouhém období má firma dostatek času na to, aby mohla měnit použití obou vstupů. V důsledku snížení mzdové sazby vznikají dva různé efekty. V případě substitučního efektu bude firma najímat více práce místo poměrně dražšího kapitálu. Produkce firmy ale zůstane neměnná. Produkční efekt představuje zvýšení produkce vlivem poklesu mzdy, čímž se sníží náklady firmy. Firma najme další zaměstnance a nakoupí větší množství kapitálu. Práce a kapitál jsou tedy variabilní a jak lze z grafu č. 3 zpozorovat, křivka poptávky v dlouhém období je oproti krátkému období plošší, jinak řečeno elastičtější (Brožová, 2012).

Graf 3: Poptávka po práci v krátkém a dlouhém období



zdroj: vlastní zpracování – Brožová, 2012

3.1.3 Lidský kapitál

Velkou roli hraje to, které zaměstnance si firma vybere, neboť firma je jen tak dobrá, jako jsou její zaměstnanci. Jak by měl vypadat produktivní pracovník pro firmu, který chce zároveň dosáhnout lepší pracovní pozice a vyšší mzdy bude přiblíženo v této kapitole.

Teorii lidského kapitálu se začali zabývat ekonomové na chicagské univerzitě již v 60. letech 20. století. Vycházeli z toho, že pracovník investuje do svého pracovního potenciálu tak, aby maximalizoval svůj celoživotní příjem. Investice do sebe samotného jsou chápány jako určité dovednosti a vědomosti, které člověk nabývá zejména skrze vzdělání, zkušenosti z práce a cestování nebo získávání kvalifikace či rekvalifikace. Za předpokladu konstantní poptávky a nabídky pracovní síly jsou rozdíly ve mzdách spojeny s rozdíly v hodnotě lidského kapitálu. Nabyté zkušenosti a znalosti zvyšují produktivitu práce, a díky tomu pracovník dosahuje vyšší mzdy. Produktivní pracovník by měl disponovat také určitými vlastnostmi, například být vytrvalý, cílevědomý, samostatný a trpělivý. Při práci s lidmi je také důležité mít dobré vyjadřovací schopnosti, vhodný styl oblékání nebo být atraktivní. Podle G. Mankiwa vydělávají atraktivní lidé v průměru o 5 % více než lidé průměrně atraktivní (Brožová, 2012; Mareš, 1994).

Jako s každou investicí, i v tomto případě se počítá s nějakým výnosem. Investice do lidského kapitálu člověku přinesou nejen peněžní výnosy v podobě vyšších výdělků, ale také nepeněžní výnosy. Jedná se například o kvalitní pracovní prostředí, nové kontakty, lepší přístup k informacím a celkově postupné budování vyšší společenské pozice. Tyto výhody pak člověku mohou pomoci najít si ještě lepší práci, než měl doposud (Brožová, 2012).

3.2 **Nezaměstnanost**

V předchozí kapitole bylo vysvětleno, jak funguje trh práce. Následující kapitola se zaměří na samotnou nezaměstnanost – jak ji lze měřit, jak se dělí a stručně bude přiblíženo jaké faktory ji ovlivňují.

Bohužel dnes není prakticky možné dosáhnout toho, aby byli všichni lidé zaměstnaní. Nezaměstnanost proto můžeme do jisté míry chápat jako běžný společenský jev. Dochází k ní při nerovnováze na trhu práce, kdy nabídka pracovníků převyšuje poptávku. Potenciál pracovní síly nebude plně využit a dojde tak k poklesu ekonomického růstu. Problém nastává, když nezaměstnanost zasáhne výrazně vyšší počet ekonomicky aktivních obyvatel nebo pokud trvá dlouhodobě. V důsledku toho stát přichází o daňové příjmy a zároveň musí vynaložit vyšší náklady pro lidi bez zaměstnání (např. podpory v nezaměstnanosti, sociální dávky...), které negativně ovlivní hospodaření státu. Nezaměstnaní lidé se potýkají s finančními problémy, které se logicky přenáší i na jejich

rodiny. Z tohoto pohledu je dlouhodobá nezaměstnanost chápána také jako psychologický, sociální a kulturní problém (Mareš, 1994).

Jak ale rozlišit nezaměstnané osoby od zaměstnaných? Podle podmínek Mezinárodní organizace práce (ILO) za nezaměstnané se považují osoby starší 15 let bez zaměstnání, které jsou však schopné pracovat a do 14 dnů nastoupit. Podmínkou také je si aktivně hledat práci, a to prostřednictvím registrace na Úřadu práce, inzercí nebo přímým oslovením firmy. Zaměstnaní jsou lidé starší 15 let, kteří pracují na základě pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a za svoji práci dostávají plat nebo mzdu. Společně mezi ně patří například i studenti s příjmem např. z brigády, příslušníci armády nebo ženy na mateřské dovolené, které již dříve pracovaly (Brožová, 2012).

Zaměstnané i nezaměstnané osoby jsou považovány za ekonomicky aktivní obyvatelstvo, tedy pracovní sílu. Rozlišují se také osoby, které si nehledají práci a nesplňují tak předpoklady zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Této skupině se říká ekonomicky neaktivní obyvatelstvo a patří sem převážně nepracující důchodci, studenti věnující se pouze studiu, osoby v domácnosti či osoby s vlastním zdrojem obživy (ČSÚ, 2022).

3.2.1 Měření nezaměstnanosti

Existují různé míry nezaměstnanosti, které vykazuje Český statistický úřad na základě výsledků Výběrového šetření pracovních sil. Údaje získané šetřením slouží jak k výpočtu míry nezaměstnanosti, tak umožňují pravidelně analyzovat trh z hlediska ekonomického, sociálního a demografického. Zjištěné výsledky se mohou porovnávat s daty získanými z ostatních členských států Evropské unie. K zamezení sezónních vlivů probíhá šetření během celého roku u stejných domácností (ČSÚ, 2022).

Mezi základní ukazatele patří **obecná míra nezaměstnanosti**. Pro její výpočet potřebuje Český statistický úřad znát podíl nezaměstnaných obyvatel na celkové pracovní síle. Výpočet se uvádí v procentech a je vytvářen podle metodiky Eurostat vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ČSÚ, 2022).

Další významným ukazatelem je **podíl nezaměstnaných osob**, který v roce 2013 nahradil míru registrované nezaměstnanosti. Vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů

o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel stejného věku. Výhodou této metody je možnost porovnání míry nezaměstnanosti až do úrovně okresů (ČSÚ, 2022).

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti se vypočítá obdobným způsobem jako obecná míra nezaměstnanosti. Jediný rozdíl je v tom, že osoby musí být nezaměstnané déle než 1 rok (ČSÚ, 2022).

Specifickou míru nezaměstnanosti vyjadřuje procentuální podíl vymezené skupiny nezaměstnaných na pracovní síle té samé skupiny. Použijeme ji, pokud chceme zjišťovat nezaměstnanost více dopodrobna. Výpočty se nejčastěji zaměřují na skupiny podle věku, vzdělání, pohlaví a také na osoby se zdravotním postižením (ČSÚ, 2022).

3.2.2 Typy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost je dočasná nezaměstnanost, ke které dochází v důsledku změny zaměstnání nebo při vstupu na pracovní trh, kdy zpravidla absolventi teprve hledají své první zaměstnání. Změna pracovního místa může být způsobena různými faktory, především to ale bývá nízkým pracovním ohodnocením, nespokojeností v pracovním prostředí nebo změnou bydliště. Každé pracovní místo se liší svými požadavky a podmínkami pro práci a není tedy snadné si vybrat to správné. Člověk proto sbírá informace a zvažuje všechny pracovní nabídky, aby si vybral co nejlépe a zároveň nejrychleji. V průměru trvá 3 měsíce, než si lidé najdou místo, které jim bude nejvíce vyhovovat (Brožová, 2012).

Strukturální nezaměstnanost je způsobena neustálými, ale přirozenými změnami v ekonomice. Hlavní změnou je především technologický pokrok, který nahrazuje živou práci stroji, ale také pokles poptávky po určitém zboží, které je vyráběno v daném odvětví. To vede k poklesu poptávky po určitých povoláních, a zároveň ke zvýšení nabídky profesí, pro které ale není dostatek kvalifikovaných pracovníků. V odvětvích s vyšší poptávkou po práci se setkáváme s růstem mzdy a lidé tak mají tendenci sem přecházet a měnit své zaměstnání. Pro vstup do jiného odvětví ale musíme počítat s určitými překážkami, které nám brání pracovní místo získat. Jednou z nich je nutná rekvalifikace, která vyžaduje určitý čas a náklady. Většinou trvá déle než u frikční nezaměstnanosti, a to až 1 rok. Kromě nedostatečné kvalifikace může být problém nízká poptávka firem po práci na regionálním trhu. To nutí nezaměstnané ke stěhování do oblastí, kde jsou pracovní místa k dispozici.

Za splnění určitých podmínek Úřad práce pomáhá nezaměstnaným, kteří si najdou pracovní místo mimo své bydliště příspěvkem na dojíždění nebo přestěhování, který se nazývá regionální mobilita (Brožová, 2012; Mareš, 1994).

Pokud je nezaměstnanost způsobena vlivem hospodářských cyklů, nazýváme ji **cyklická nezaměstnanost**. Ve fázi recese klesá agregátní poptávka po zboží a službách, a dochází tak ke snížení produkce ze strany firem. Firmy si kvůli poklesu tržeb nemohou dovolit zaměstnávat velké množství zaměstnanců, a proto některé musí propustit. Nastává tak nízká poptávka po práci téměř ve všech odvětvích a najít si nové zaměstnání bývá složité. Po fázi recese pomalu přichází opět expanze, která dá ekonomice nový nádech. Agregátní poptávka se zvyšuje, firmy najímají nové pracovníky a nezaměstnanost se snižuje. Podle délky hospodářského cyklu se odvíjí i doba cyklické nezaměstnanosti. Většinou to bývá 1 až 2 roky (Brožová, 2012).

Sezónní nezaměstnanost bývá také spojována s cykly, v tomto případě ale ročními cykly. V určitých odvětvích bývá poptávka po práci odlišná v závislosti na ročním období. Sezónní nezaměstnanost nejvíce postihuje obory stavebnictví, zemědělství nebo turistiky. V létě bude jistě větší poptávka po vodáckém instruktorovi a v zimě naopak po lyžařském. Český statistický úřad ale při výpočtu míry nezaměstnanosti sezónní vlivy nezapočítává (Mareš, 1994).

Dlouhodobá nezaměstnanost znamená nezaměstnanost delší než 1 rok, která má nepříznivý vliv na naši ekonomiku i na samotného člověka. Zpravidla platí, že čím déle je osoba nezaměstnaná, tím menší zájem mají firmy tuto osobu zaměstnat. Pro nezaměstnaného může být obtížné si po tak dlouhé době vůbec zvyknout pracovat, protože během nezaměstnanosti se snížila úroveň jeho lidského kapitálu, ztratil zkušenosti i každodenní kontakt s lidmi. Po určitém čase může člověk ztratit i víru, že si vůbec někdy najde práci a uvědomí si, že se dá vyžít i ze sociálních dávek. V tomto okamžiku, kdy člověk přestává hledat práci, se stává z nedobrovolně nezaměstnaného dobrovolným (Brožová, 2012; Mareš, 1994).

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že nezaměstnaný odmítá pracovat za rovnovážnou mzdu, protože požaduje vyšší. Dává raději přednost volnému času nebo se přihlásí na Úřadu práce, aby pobíral sociální dávky. Jestli je tato podpora příliš vysoká,

nezaměstnaného to nemotivuje si najít práci za nízkou mzdu. Proto se často stává, že práci, kterou mu nabídne Úřad práce odmítne nebo po krátkém čase opustí (Brožová, 2012).

Nedobrovolně nezaměstnaná je naopak osoba, která má zájem pracovat za rovnovážnou mzdu nebo dokonce za nižší. Důvod, proč ale nemůže najít zaměstnání, spočívá většinou v omezených pracovních možnostech. Ty jsou spojeny s nízkou kvalifikací nebo relativně vysokou mzdou v oboru, kterou nejsou zaměstnavatelé ochotni vyplácet. Příčinou vysoké mzdy je státem stanovena minimální mzda ve všech oborech, která však za určitých okolností může převyšovat mzdu tržní. Další příčinou je schopnost odborů pomocí kolektivního vyjednávání působit na zaměstnavatele a přimět ho zvyšovat mzdu. Pokud by minimální mzda poklesla, došlo by k obsazení pracovních míst. Nedobrovolná nezaměstnanost by se snížila a dobrovolná naopak zvýšila (Brožová, 2012).

3.2.3 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

V předchozí kapitole bylo zmíněno zvyšování minimální mzdy státem, popřípadě díky odborům. Vlivů na nezaměstnanost je ale mnohem více. Například je to struktura hospodářství v daném kraji – zaměření na odvětví, o které není zájem, nedostatečný hospodářský růst, který nevytváří nová pracovní místa, nedostatečná kvalifikace či nízká nabídka částečných úvazků. Na venkově se setkáváme s malým množstvím pracovních příležitostí a dalšího vzdělávání. Dalším vlivem je odlišné vnímání mužů a žen a z toho plynoucí diskriminace v odměňování nebo nabídce volných míst. Jelikož o dítě zpravidla pečují ženy, jejich návrat do zaměstnání komplikuje také nedostatečná kapacita školek, jeslí a dětských skupin. Problém také spočívá v neochotě pracovní síly zvyšovat si kvalifikaci, nedostačující systém dalšího vzdělávání ve firmách, nízká mobilita pracovní síly za prací a v neposlední řadě také nízká finanční gramotnost osob sociálně vyloučených (MPSV, 2020).

3.3 Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR

Správním úřadem s celostátní působností, který se zabývá komplexně nezaměstnaností, je Úřad práce ČR, který byl zřízen dne 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů. Nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní

pracoviště. V současné době tvoří Úřad práce 14 krajských poboček, které mají více než 220 kontaktních pracovišť po celé České republice (MPSV, 2023).

Úřad práce plní úkoly především v oblasti zaměstnanosti, státní sociální podpory nebo pomoci v hmotné nouzi. Další oblastí je vyřizování dávek pro osoby se zdravotním postižením a příspěvku na péči pro tyto osoby. Do agendy, která se týká zabezpečení nezaopatřených dětí lze zahrnout dávky pěstounské péče, inspekci poskytování sociálně-právní ochrany nebo nově náhradní výživné pro nezaopatřené dítě. Dalším významným úkolem je ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (Úřad práce ČR, 2021).

Stát se prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce ČR snaží dosáhnout rovnováhy na trhu práce, efektivního využití pracovní síly a zabezpečení práv obyvatel na zaměstnání. K tomu využívá aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti (MPSV, 2023; Úřad práce ČR, 2021).

3.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem aktivní politiky je dosáhnout maximální možné zaměstnanosti pomocí jednotlivých nástrojů a opatření jako jsou: investiční pobídky, úhrada rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek na regionální mobilitu, příspěvek při přechodu na podnikatelský program nebo překlenovací příspěvek. Úřad práce také finančně pomáhá zaměstnavatelům se snahou zaměstnat především osoby z rizikových skupin a dlouhodobě nezaměstnané, které mají potíže najít si práci. Také spolupracuje se zaměstnavateli v jednotlivých regionech, díky čemuž mohou nástroje a opatření cílit na konkrétní volné pracovní pozice a být přizpůsobeny požadavkům zaměstnavatelů (MPSV, 2023; Úřad práce ČR, 2021).

3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika oproti aktivní mírní dopady nezaměstnanosti. Věnuje se vyplácení podpor v nezaměstnanosti, které dočasně nahrazují pracovní příjem uchazeče. Vypláceny jsou pouze v omezené době, která se odvíjí od věku uchazeče a jejich výše závisí na jeho průměrném příjmu z předchozích zaměstnání. Nezaměstnaný musí být zároveň zapsán

v evidenci uchazečů o zaměstnání na příslušném úřadu práce a nesmí pobírat starobní či plný invalidní důchod (Brožová, 2012).

Nezaměstnaná osoba má možnost podat si Žádost o zprostředkování zaměstnání a současně může podat Žádost o podporu v nezaměstnanosti. Při podání žádostí musí uchazeč splnit zákonem stanovené podmínky a doložit potřebné podklady, které jsou nutné pro zařazení do evidence Úřadu práce ČR. Jedná se například o platný průkaz totožnosti, potvrzení o ukončení pracovněprávního vztahu, potvrzení zaměstnavatele o výši průměrného čistého výdělku nebo evidenční list důchodového pojištění. Žádosti podává buďto osobně na pobočce nebo formou on-line prostřednictvím datové schránky, emailem s ověřeným elektronickým podpisem, vhozením do schránky nebo může žádost zaslat poštou. Na podporu v nezaměstnanosti mají nárok osoby, které v rozhodném období posledních 2 let před podáním žádostí měly odpracovaných alespoň 12 měsíců s dobou důchodového pojištění (zaměstnání, samostatná výdělečná činnost, náhradní doba zaměstnání - rodičovská dovolená, práce ve výkonu trestu odnětí svobody). Na Úřadu práce ČR se mohou lidé přihlásit také jako zájemci o zaměstnání, například když chtějí změnit své dosavadní zaměstnání nebo absolvovat rekvalifikační kurz. Hlavním rozdílem oproti uchazeči je ten, že Úřad práce ČR zájemci o zaměstnání nehradí zdravotní pojištění. Zároveň nemusí splnit tolik podmínek a také k němu není veden tak aktivní přístup jako k uchazečům (Úřad práce ČR, 2023).

Uchazeč si může i nemusí požádat o podporu v nezaměstnanosti. Když tak učiní, jeho výše podpory se odvíjí od toho, zda pracovní poměr ukončil z vlastní vůle, tedy sám, popřípadě dohodou. V tu chvíli má nárok každý měsíc pouze na 45 %. Částka je počítána z průměrného čistého měsíčního výdělku skončeného pracovního poměru za poslední čtvrtletí. Délka podpory záleží na tom, do jaké věkové skupiny uchazeč patří. Uchazečům mladším 50 let jsou podpory vypláceny po dobu 5 měsíců, ve věku 50–55 let po dobu 8 měsíců a osoby starší 55 let mají nárok na vyplácení podpory po dobu 11 měsíců. Pokud uchazeč například dostal výpověď, tedy neukončil pracovní poměr ze své vůle, má první 2 měsíce nárok na 65 %, další 2 měsíce 50 % a zbylé měsíce 45 % (Úřad práce ČR, 2023).

Nárok na podporu v nezaměstnanosti mělo na konci prosince 2022 celkem 1 883 nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání v regionu, což je o 4,6 % více než v předchozím měsíci. Na konci sledovaného měsíce bylo mezi okresy nejvíce uchazečů

s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v Karlových Varech (784, tj. 41,6 % všech uchazečů s nárokem na podporu). Průměrná měsíční podpora v nezaměstnanosti v kraji za prosinec 2022 byla 9 354 Kč (ČSÚ, 2022).

3.4 Charakteristika ESF a rozdělení projektů v Karlovarském kraji

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie. Tímto finančním nástrojem je realizována Evropská strategie zaměstnanosti, která je postavena na 4 základních pilířích, kterými jsou: zaměstnatelnost, podpora podnikání, adaptabilita a rovné příležitosti pro všechny. Obdobně jako v minulých letech je i v období 2014-2020 podpora z fondů Evropské unie rozdělována prostřednictvím operačních programů. Jedním z nich je Operační program Zaměstnanost (OPZ), jehož řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV, 2022).

Cílem Operačního programu Zaměstnanost (OPZ), stejně jako Evropského sociálního fondu je pomoc nezaměstnaným při vstupu na trh práce, podpora rovných příležitostí žen a mužů, adaptabilita zaměstnanců a zaměstnavatelů, podpora dalšího vzdělávání, sociální začleňování a boj s chudobou, diskriminací a všemi nerovnostmi na trhu práce. Zaměří se i na modernizaci veřejné správy a služeb a na podporu mezinárodní spolupráce a sociální inovace v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy (Úřad práce ČR, 2023).

V Karlovarském kraji je možné čerpat různé formy podpory z projektů ESF. Dle působnosti a cíleného zaměření je lze rozdělit na celorepublikové, to jsou Národní individuální projekty (NIP) a Systémové individuální projekty (SIP) a dále pak na projekty přímého přidělení, kterými jsou Regionální individuální projekty (RIP). V přehledu níže jsou uvedeny projekty, které byly nejvíce využívány v Karlovarském kraji (Úřad práce ČR, 2023).

3.4.1 Národní individuální projekty

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II) - projekt je určen pro zaměstnavatele, fyzické osoby OSVČ a nestátní neziskové organizace (mimo těch, kteří mají sídlo na území hlavního města Prahy). Zaměstnavatelé mohou získat **příspěvek na vzdělávání zaměstnanců** (kurzy, školení) a **příspěvek na úhradu mzdových nákladů**

zaměstnance vynaložených během vzdělávání. Projekt navazuje na úspěšný projekt POVEZ (Úřad práce ČR, 2023).

Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II) - do projektu mohou vstoupit uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří mohou využít **poradenské činnosti**. Většinou to jsou poradenské programy různého zaměření – orientace na trhu práce, nácvik dovedností a technik na vyhledávání práce, sebeprezentace, finanční gramotnost, motivace dlouhodobě nezaměstnaných k aktivnímu vyhledávání pracovních nabídek nebo zlepšení komunikačních dovedností. Další možností je zvýšení nebo rozšíření kvalifikace za účelem rychlého návratu na trh práce formou **rekvalifikace**. Uchazeči a zájemci o zaměstnání mohou využít zabezpečené rekvalifikace, které pořádá Úřad práce nebo si vybrat rekvalifikaci zvolenou, která je přímo zaměřena pro výkon pracovní pozice, kterou chce absolvent kurzu vykonávat, např. získání řidičského průkazu sk. C. Podpůrnou aktivitou projektu jsou **doprovodná opatření**, kdy může být hrazeno jízdné, stravné, popř. ubytování při účasti na poradenství nebo rekvalifikaci, dále pak úhrada lékařské prohlídky při nástupu na rekvalifikaci nebo do zaměstnání. Projekt navazuje na dříve realizovaný projekt VDTP (Úřad práce ČR, 2023).

Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU) - projekt je určen pro dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání (déle než 12 měsíců), kteří opakovaně nebo dlouhodobě pobírají dávky pomoci v hmotné nouzi. Dále pak mohou být do projektu zařazeni uchazeči, kteří jsou v předchozích třech letech opakovaně v evidenci úřadu práce a mají maximálně základní vzdělání (žádná nebo nízká kvalifikace). Uchazečům jsou nabízeny **individuální** nebo **skupinová poradenství**, která se zaměří na aktuální situaci uchazeče a pomůžou mu ve výběru dalších aktivit. Ke zvýšení kvalifikace může přispět výběr a absolvování vhodné **rekvalifikace**, která bude zaměřena na získání odborných znalostí a dovedností. Následným krokem může být nástup do **krátkodobého zaměstnání** (krátkodobá pracovní příležitost), kdy si uchazeč postupně obnoví pracovní návyky a vyzkouší si budoucí zaměstnání. Tento krok vede ke snížení nejistoty na straně zaměstnavatele i zaměstnance. V rámci projektu může dojít i ke **zprostředkování zaměstnání**, které může být dotováno příspěvkem na mzdové náklady formou příspěvku na společensky účelná pracovní místa (SÚPM) nebo veřejně prospěšné práce (VPP). Také u tohoto projektu se mohou využít **doprovodná opatření** jako např. uhrazení jízdného, stravného, proplacení lékařské prohlídky nebo hlídání dětí. Projekt částečně navazuje na

projekty Nové pracovní příležitosti – SÚPM a Nové pracovní příležitosti - VPP (Úřad práce ČR, 2023).

Outplacement (OUT) - projekt je určen zaměstnancům, kterým hrozí předčasně propouštění, jsou ve výpovědní době, mají se zaměstnavatelem uzavřenou dohodu o ukončení pracovního poměru, končí jim pracovní smlouva na dobu určitou, mají uzavřenou dohodu o pracovní činnosti nebo nemohou vykonávat práci pro překážku v práci na straně zaměstnavatele. Dále je určen pro zaměstnavatele, jejichž zaměstnanci jsou ve výpovědní době nebo pro nové zaměstnavatele, kteří přijímají nové zaměstnance. Během trvání projektu dochází k **monitoringu zaměstnavatelů** (těch, kteří chtějí propouštět i těch, kteří chtějí přijímat nové zaměstnance) a výběru vhodných účastníků, kteří jsou pozváni na informační schůzky. Po vstupu do projektu probíhá **vstupní pohovor, poradenství, vzdělávací kurzy** – vše co nejdříve, pokud možno ještě v době trvání zaměstnání. Následnou aktivitou pro zvýšení uplatnění na trhu práce může být opět absolvování vhodné **rekvalifikace**. Pokud se podaří uchazeče nebo zájemce umístit na **zprostředkované zaměstnání**, může být dotováno příspěvkem na mzdové náklady. U tohoto projektu mohou být využita stejná **doprovodná opatření** jako u ostatních projektů. Projekt navazuje na regionální projekty Outplacement, které byly realizovány v kraji Vysočina, Moravskoslezském a Ústeckém kraji (Úřad práce ČR, 2023).

Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI) - je projekt určený pro osoby, které z různých důvodů (zdravotních nebo rodinných) nemohou být zaměstnány na plný pracovní úvazek. Účastníkem projektu může být uchazeč i zájemce o zaměstnání, který splňuje některý z těchto požadavků - osoba zdravotně postižená, ekonomicky neaktivní osoba (osoba pečující o osobu v některém stupni závislosti), osoba pečující o dítě do 10 let, osoba ve věku 55 – 64 let, osoba mladší 30 let, osoba s kumulací hendikepů na trhu práce nebo osoba znevýhodněná na trhu práce (například věkové omezení a nízká úroveň kvalifikace - žádné nebo základní vzdělání dle Mezinárodní standardní klasifikace vzdělávání ISCED 0-2). Pro účastníky tohoto projektu jsou dostupné téměř stejné nabídky jako v ostatních projektech, tzn. **individuální a skupinové poradenství**, možnost absolvování **rekvalifikace** nebo úhrada **doprovodných opatření** (proplacení cestovních výdajů na aktivity projektu nebo rekvalifikace, hlídání dětí nebo závislé osoby, lékařské prohlídky při nástupu na rekvalifikaci či do zaměstnání, výpis z Rejstříku trestů). Při zprostředkování zaměstnání s příspěvkem na mzdu na společensky účelná pracovní místa

(SÚPM) je možné účastníka zařadit buď do **generačního tandemu** – předání zkušeností předdůchodového pracovníka a zapracování nového pracovníka nebo na **zkrácený úvazek**. Další možností je poskytnutí **příspěvku na zapracování** a na **sdílené pracovní místo** (Úřad práce ČR, 2023).

Iniciativa na podporu mladých uchazečů o zaměstnání (INICIATIVA) - podmínkou pro vstup do tohoto projektu je věk do 30 let a minimálně jeden z těchto hendikepů - doba evidence na ÚP delší než 6 měsíců, osoby se zdravotním postižením nebo pečující o osobu blízkou, nízká úroveň kvalifikace (žádné nebo základní vzdělání dle ISCED 0-2), rodič do 6 měsíců po mateřské či rodičovské dovolené, osoby žijící ve vyloučené lokalitě, s exekucí, ohrožené dluhovou pastí, po výkonu trestu odnětí svobody, po návratu z ústavní výchovy nebo osoby pobírající dávky hmotné nouze. Projekt poskytuje kromě **individuálního a skupinového poradenství, rekvalifikačních či doprovodných opatření** jako u ostatních projektů také příspěvek na školní pomůcky, na jízdné do školy, popř. ubytování na internátě v rámci **Návratu do vzdělávání**. Další výhodou je možnost **Krátkodobého zaměstnání – Práce na zkoušku**, která může pomoci získat pracovní návyky a vyzkoušet si budoucí zaměstnání. Následným krokem bývá **zprostředkování zaměstnání** s příspěvkem na mzdu na společensky účelná pracovní místa (SÚPM) - **Odborné praxe**. Úřad práce dále může uhradit zaměstnavateli plat **Mentora**, který je jeho zaměstnancem a provádí na pracovišti zaškolení a zapracování účastníka Odborné praxe. Projekt navazuje na regionální projekty Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad, které byly realizovány v Karlovarském a Ústeckém kraji (Úřad práce ČR, 2023).

3.4.2 Regionální individuální projekty

Rodina není překážkou v Karlovarském kraji – projekt je určen všem uchazečům a zájemcům o zaměstnání, kteří pečují o dítě do 15 let. Zájemci o zaměstnání mohou z tohoto projektu využít pouze úhradu **rekvalifikačního kurzu** (popřípadě dvou úzce souvisejících kurzů - př. kosmetička + tatér nebo řidičský průkaz skupiny C + profesní oprávnění). Uchazeči o zaměstnání dále mohou využít kromě úhrady rekvalifikace v rámci doprovodných opatření příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (jízdné na rekvalifikační kurz, lékařskou prohlídku, výpis z rejstříku trestů, správní poplatek atd.). Pokud se uchazeči podaří najít zaměstnavatele, je možné toto **zprostředkované zaměstnání** podpořit příspěvkem na mzdové náklady formou vyhrazení

společensky účelného pracovního místa (SÚPM). Jestliže se uchazeč rozhodne začít podnikat, může mu být z projektu poskytnut **příspěvek na zahájení jeho podnikatelské činnosti**. Tento příspěvek se pak nazývá společensky účelné pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SÚPM). K úhradě např. nájemného lze využít také **překlenovací příspěvek**. Projekt navazuje na úspěšný regionální projekt Příležitost pro rodiče v Karlovarském kraji (Úřad práce ČR, 2023).

Zdravotní postižení není hendikep v Karlovarském kraji – projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kterým byl dle Zákona o zaměstnanosti přiznán statut Osoby se zdravotním postižením (OZP) v 1. - 3. stupni. Dále sem spadají osoby, které ještě nemají přiznaný statut OZP, ale jejich zdravotní stav je dlouhodobě nepříznivý (déle než 1 rok nebo dle předpokladu lékaře bude trvat déle než 1 rok). Úřad práce věnuje těmto osobám zvýšenou pozornost při **zprostředkování zaměstnání** a stejně jako u předchozího projektu je možné využít příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa (SÚPM), na společensky účelné pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SÚPM) a poskytnutí **překlenovacího příspěvku**. Dalším nástrojem jsou **veřejně prospěšné práce**. Zde může být poskytnut příspěvek na mzdu až na 24 měsíců, což je nejdelší doba podpory ze všech projektů (Úřad práce ČR, 2023).

Využij pracovní příležitost v Karlovarském kraji – do tohoto projektu mohou vstoupit uchazeči o zaměstnání nad 50 let věku, bez rozdílu vzdělání a přednostně s dobou evidence na ÚP delší než 4 měsíce. Všechny osoby v projektu projdou **motivačním kurzem**, aby se jim vrátila motivace a upevnily se jejich pracovní návyky a dovednosti. V dnešní době bohužel není u těchto starších osob již tolik ceněná loajalita a zkušenosti, spíše se vyžaduje flexibilita a schopnost učit se rychle nové věci, což je bližší spíše mladším osobám. Obdobně jako u ostatních projektů je možné využít ke zvýšení kvalifikace absolvování **rekvalifikace**, poté může být poskytnut příspěvek na vytvoření místa **veřejně prospěšných prací** a na **vyhrazení společensky účelného pracovního místa** (SÚPM). Také u tohoto projektu mohou uchazeči využít **doprovodná opatření** jako např. uhrazení jízdného, stravného nebo proplacení lékařské prohlídky. V ojedinělých případech je možné čerpat příspěvek na společensky účelné pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SÚPM) a na poskytnutí **překlenovacího příspěvku**.

Projekt navazuje na předchozí projekt Nikdy není pozdě v Karlovarském kraji (Úřad práce ČR, 2023).

Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad a po ukončení projektu byl následně realizován navazující projekt Záruky pro mladé v Karlovarském kraji – podobně jako u národního individuálního projektu INICIATIVA jsou i tyto 2 projekty zaměřeny na uchazeče o zaměstnání mladší 30 let, kteří žijí v Karlovarském kraji a nejsou ve vzdělávání nebo profesní přípravě. Cílem obou projektů je podpora pracovních návyků a zkušeností, popř. vrácení do procesu vzdělávání. Uchazeči mohou využít např. **Odborné praxe** pro mladé do 29 let včetně **Mentora**, krátkodobé zaměstnání **Práce na zkoušku**, při kterém se sjednává pracovní smlouva maximálně na půl úvazku a účastník projektu zůstává nadále v evidenci Úřadu práce. Další aktivitou je sjednání **Stáže do zahraničí** v trvání minimálně 3 měsíce nebo **Návrat do vzdělávání** pro účastníky, kteří nemají dokončené střední vzdělání. Zde je nutnost povinně absolvovat přípravný kurz, který bude obsahovat například přípravu na přijímací řízení, rozdílové zkoušky, test na jazykovou nebo numerickou gramotnost. Po celou dobu účasti v projektu je poskytována účastníkům **poradenská a informační činnost**, a také mohou využít v rámci **doprovodných opatření** příspěvek na jízdné, stravné nebo nákup školních pomůcek. Projekty svým charakterem podpory mladých lidí navazují na úspěšné regionální projekty Odborné praxe pro mladé do 30 let v Karlovarském kraji a Šance pro mladé v Karlovarském kraji (Úřad práce ČR, 2023).

Od května 2023 je v rámci Operačního programu Zaměstnanost+ v plánu spuštění nového regionálního projektu Šance na práci v Karlovarském kraji. Projekt se zaměřuje na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, kterým hrozí ohrožení sociálním vyloučením, a které společnost nechce začlenit. Výběr vhodných adeptů bude orientován na uchazeče, kteří mají nízkou kvalifikaci nebo bydlí v sociálně vyloučených lokalitách. Cílem je pak zvýšení zájmu o zaměstnávání těchto osob a jejich začlenění na pracovní trh (Úřad práce ČR, 2023).

Každý projekt obsahuje určitý počet indikátorů, které si úřady práce stanovují samy. Při jejich schvalování musí být dostatečně zdůvodněny a poté jsou s nastavenými monitorovacími indikátory daného projektu porovnávány zažité normy (pro představu náklady na jednoho člověka v projektu = rozpočet / dané indikátory) (Úřad práce ČR, 2023).

Každý projekt má svého projektového manažera a odborného pracovníka projektu, kteří zajišťují komunikaci s uchazeči a potenciálními zaměstnavateli. Má také finančního manažera, který kontroluje objem a efektivitu vynaložených finančních prostředků. Odborný pracovník projektu eviduje i všechny osoby, které jsou zapojeny do projektu. Ty osoby, které zatím nepřekonal limit bagatelní podpory není možné zahrnout do počtu splněných indikátorů (Úřad práce ČR, 2023).

„Za osobu, která má z podpořeného projektu přímý prospěch, je považována pouze osoba, která se účastní činností realizovaných v rámci podpořeného projektu pro cílové skupiny a u níž rozsah jejího zapojení do podpořeného projektu překročí tzv. bagatelní podporu“ (Evropský sociální fond, 2022).

Příklad indikátorů:

- Indikátor MI 60000 - počet účastníků, kteří využijí alespoň 40 hodin bagatelní podpory
- Indikátor MI 62600 - počet účastníků, kteří si v rámci projektu zvýšili kvalifikaci např. absolvováním rekvalifikace

3.5 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Ve společnosti se vyskytují skupiny osob limitované určitými charakteristikami, které jim ztěžují najít a udržet si práci. Na níže uvedené rizikové skupiny je třeba aplikovat aktivní politiku nezaměstnanosti, a využít všechny možnosti podpory při hledání a udržení zaměstnání (Úřad práce ČR, 2023).

Absolventi základních, středních a vysokých škol většinou vstupují na trh práce jako nováčci bez pracovních návyků a zkušeností. Oproti starším uchazečům jsou znevýhodněni také kvůli nedostatku kontaktů na trhu práce. Najít si zaměstnání v mladém věku bývá důležité i z hlediska společenského a psychologického. Pokud si člověk zaměstnání v mladém věku nenajde, nevytvoří si pracovní návyky a bývá problém si práci najít i později v dospělosti. Proto je potřeba, aby společnost nabízela rekvalifikace či jazykové kurzy hlavně pro absolventy základních škol k dosažení vyšší kvalifikace (Úřad práce ČR, 2023).

Nesmí se ovšem zapomínat ani na **starší lidi** ve věku 55+, protože upřednostnit mladé před staršími také nepřináší vždy ovoce. Lidé v tomto věku mají větší zodpovědnost,

více starostí a rodinu, kterou musí finančně zabezpečit. Proto je pro ně důležité mít v životě jistotu. Ztráta zaměstnání by představovala krizovou situaci, jelikož přizpůsobit se nové práci v tomto věku vyžaduje mnohdy velké úsilí. Nezaměstnanému kvůli poklesu příjmu klesá i životní úroveň, a to se promítá do rodinné situace. V různých případech ztrácí přátele, kvalifikaci, sebedůvěru a často dojde i ke zhoršení zdravotního stavu (Úřad práce ČR, 2023).

V kapitole o nabídce práce bylo zmíněno, proč mají muži vyšší mzdu než ženy. S tím se pojí i rozdíl v tom, proč jsou **ženy** méně zaměstnané než muži. Zaměstnavatelé obecně preferují muže, protože jsou více flexibilní a oproti ženám nejsou zatíženi starostmi o domácnost. Přestože je to diskriminační hledisko, u zaměstnavatele může být limitující, jestli má žena malé děti. To má často za následek pracovní absence a narušení plynulosti pracovního chodu, s čímž se pojí negativní hodnocení a neochota takové osoby zaměstnávat. Není tedy jednoduché spojit mateřské a pracovní povinnosti, a proto bývá zaměstnanost žen celosvětovým problémem. Vyspělé země se tento problém snaží vyřešit nabízením zkrácených či flexibilních pracovních závazků nebo lepší dostupností péče o děti. V naší společnosti bychom se měli nejprve zaměřit na právní úpravy a na politickou a finanční podporu žen (Úřad práce ČR, 2023).

Kvůli stále vyšším pracovním nárokům a důrazu na pracovní produktivitu se potýkají **osoby se zdravotním postižením** s problémem vstoupit a udržet se na pracovním trhu. To často vede nejen k ekonomickým, ale také k psychickým a sociálním problémům. Na úřadech práce jsou oproti zdravým lidem evidováni několikanásobně delší dobu a mnohdy se tak dostanou do bezvýchodné životní situace. Pro jejich rodiny to znamená neustálou starost a péči o nezaměstnaného postiženého rodinného příslušníka. I když se současný systém sociálního zabezpečení snaží těmto osobám materiálně pomáhat, jejich sociální integrace z velké části závisí na sociálních, právních a ekonomických podmínkách (Úřad práce ČR, 2023).

V současnosti největší část dlouhodobě nezaměstnaných tvoří **osoby s nedostatečnou úrovní kvalifikace**. Patří sem lidé s nevhodnými pracovními předpoklady a neochotou se vzdělávat či být zaměstnaný. Většinou se jedná o pasivní osoby s nepřizpůsobivým chováním, např. recidivisté, alkoholici nebo lidé z nápravných zařízení.

Této skupině se díky své odlišnosti od společnosti a závislosti na sociálních podporách říká *new-underclass*, neboli nová třída deklasovaných (Úřad práce ČR, 2023).

Postupem času postihují zvyšující se nároky na práci také **romské etnikum**. Díky ekonomické reformě jsou na profese, které byly v minulosti obsazeny Romy, kladeny větší požadavky. Velký důraz je kladen jak na výši kvalifikace, tak na sociální dovednosti. Jelikož Romové ale v mnohých případech dostudují pouze základní školu, v jejich profesi je může snadno nahradit osoba s vyšším vzděláním. Protože Romové nejsou schopni se přizpůsobit novým podmínkám, sehnat si práci se pro ně stává čím dál tím více obtížné. Na Romy je také kladen tlak od majoritní populace, která romské etnikum zcela nezačlenila do společnosti. Je to způsobeno také tím, že Romové žijí podle vzorů ze svých řad, které jsou ovlivněny romskou kulturou a jejich chování není vždy přijatelné pro společnost (Úřad práce ČR, 2023).

4 Vlastní práce

Praktická část se nejprve zaměřila na charakteristické znaky Karlovarského kraje, kde byl přiblížen demografický vývoj a vzdělanost obyvatel kraje. Poté byla s pomocí grafů provedena analýza nezaměstnanosti z hlediska věku, pohlaví, vzdělanosti, zdravotního stavu osob atd. Na závěr bylo zjišťováno, kolik uchazečů prošlo vybranými projekty Evropského sociálního fondu, kolik z nich díky projektu našlo zaměstnání a s pomocí těchto informací nakonec byla vyhodnocena jejich úspěšnost.

4.1 Karlovarský kraj

V Karlovarském kraji se nachází nejen nejznámější lázeňské město Karlovy Vary, ale také Mariánské Lázně a Františkovy Lázně. Tato tři města byla v roce 2021 společně zapsána na Seznam světového dědictví UNESCO. Další významné lázně jsou Jáchymov s radioaktivní léčivou vodou nebo Lázně Kynžvart. Oblast kolem lázní je kromě léčivých pramenů bohatá i na přírodní minerální vody. Nejznámější je stáčírna minerálních vod Mattoni v Kyselce, kde byly dříve i lázně, ale nyní jsou již delší dobu zavřené. Světový věhlas přinesla Karlovým Varům i sklárna Moser, bylinný likér Becherovka a Mezinárodní filmový festival.

Karlovarský kraj je specifický tím, že se díky výše zmíněným městům s léčivými prameny zaměřuje nejvíce na služby spojené s lázeňstvím, hotelnictvím, cestovním ruchem a zdravotnictvím. Proto je dnes oblíbenou destinací návštěvníků z Čech i zahraničí. V roce 2021 přijelo do našeho kraje 710 460 návštěvníků. Na každých 1 000 místních obyvatel tak připadlo 2 504,5 návštěvníka. Na celkovém počtu návštěvníků našeho území se v roce 2021 podíleli zahraniční návštěvníci 26,8 %. Karlovarský kraj má také dostatečný počet kulturních zařízení a památkových zón souvisejících s lázeňstvím.

Průmyslová výroba má v Karlovarském kraji dlouholetou tradici a poskytuje další významné pracovní příležitosti pro obyvatele kraje. Již od středověku se zde těžila řada nerostných surovin (např. cín, stříbro, kaolin nebo hnědé uhlí). V roce 1792 zde byla založena nejstarší porcelánka v Čechách – Haas & Czjžek v Horním Slavkově a v roce 1794 Porcelánka Thun 1794, která se nachází ve městě Klášterec nad Ohří. Tradiční průmyslovou oblastí Karlovarského kraje je Sokolovsko, které se zaměřuje na energetiku, těžbu hnědého uhlí, chemický, strojírenský, textilní a oděvní průmysl. Nicméně oblast prochází rozsáhlou

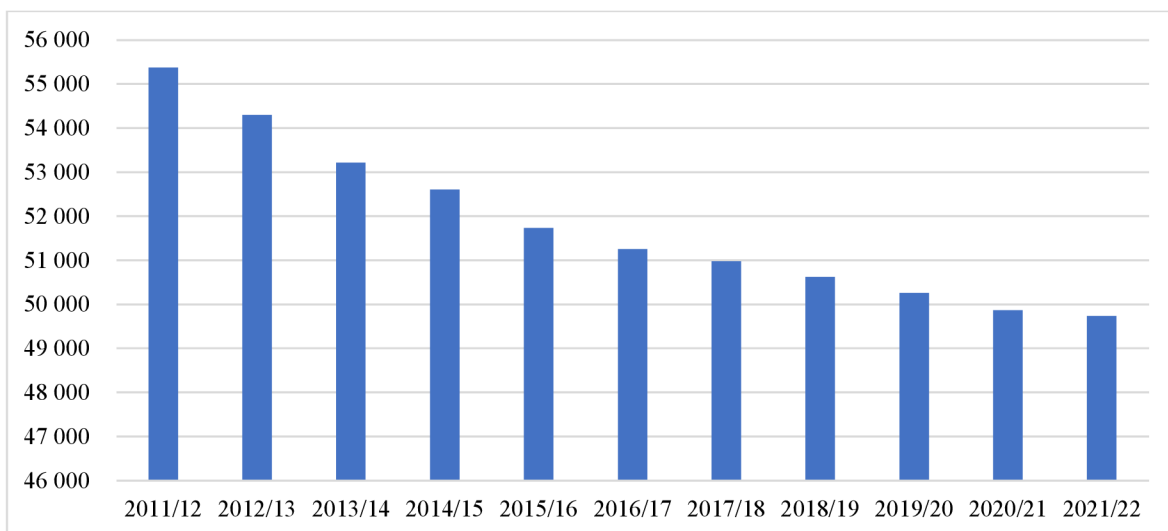
restrukturalizací a přechází na nové odvětví elektrotechniky a elektroniky. Probíhá zde obnova krajiny po těžbě uhlí, po rekultivaci zde vzniknou nová jezera, parky, golfová hřiště nebo místa pro volnočasové aktivity. Strojírenský průmysl má dlouhou tradici také na Ostrovsku, Chebsku a Ašsku. Nově se zde rozvíjí oděvní průmysl a zpracování plastových hmot.

4.1.1 **Vzdělanost a demografický vývoj**

Vzdělávání je celkově jedním z nejdůležitějších aspektů společnosti a měly by ho provádět subjekty, které se vyznačují spolehlivostí, dostatečnou kvalifikací, flexibilitou a kreativitou. Proto je jedním z hlavních úkolů zvýšit úroveň výuky zejména ze strany vedení a jednotlivých učitelů. Samotné výsledky vzdělávání ve školách jsou v Karlovarském kraji ovlivněny několika nedostatky. Patří mezi ně zejména nedostatek učitelů, kteří mají vhodnou kvalifikaci a aprobaci, průměrné nebo podprůměrné znalosti žáků, předčasné ukončování povinné školní docházky nebo zvýšené množství odkladů nástupu do první třídy. Vzhledem k výše uvedenému je třeba systém upravit tak, aby podporoval školy při plnění jejich hlavní povinnosti, kterou je poskytování vzdělávání. Úpravy systému by se měly zaměřit především na zlepšení řízení jednotlivých škol, kvalitu výuky, maximální využití potenciálu každého dítěte, žáka a studenta, rozvoj kompetencí, dovedností a gramotností dětí, žáků a studentů, práci s výsledky České školní inspekce, aktualizaci materiálního vybavení škol a školských zařízení, spolupráci se sociálními partnery apod. (Karlovarský kraj Informační portál Karlovarského kraje, 2020).

Na pedagogické pracovníky jsou kladeny nejrůznější požadavky a očekávání, a to nejen z hlediska jejich znalostí, dovedností, vzdělání a schopnosti realizovat nové vyučovací techniky a formy, ale také z hlediska výchovy různorodých skupin, předcházení a řešení konfliktů a jejich vztahu k různým sociálním skupinám. Proto potřebují dostatečnou pomoc ze strany vedení, veřejnosti, úřadů a institucí, které se podílejí na vzdělávání dětí, žáků a studentů, aby byli schopni naplnit požadavky a očekávání vyplývající z těchto povinností (Karlovarský kraj Informační portál Karlovarského kraje, 2020).

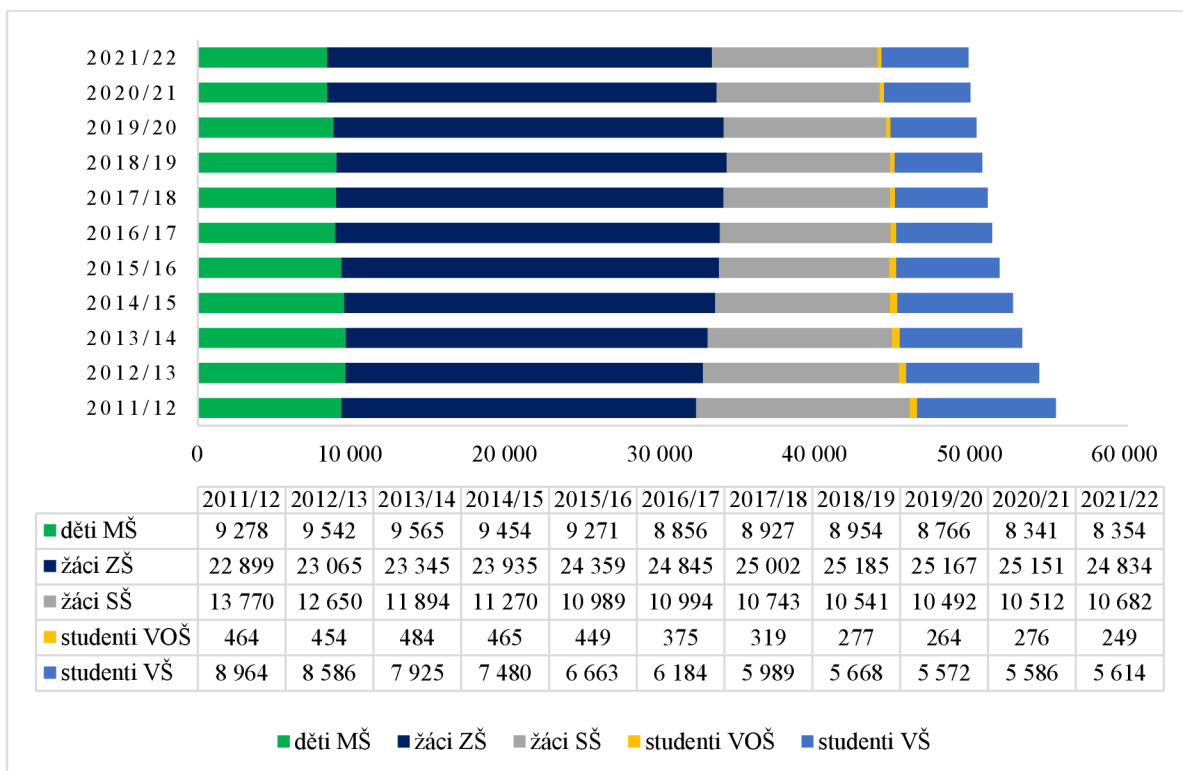
Graf 4: Vývoj celkového počtu dětí, žáků a studentů v KvK



zdroj: vlastní zpracování – ČSÚ, 2022

V porovnání mezi lety 2011 a 2022 je z grafu č. 4 vidět klesající počet dětí, žáků a studentů v Karlovarském kraji. Zatímco ve školním roce 2011/12 jich zde bylo 55 375, v roce 2021/22 klesl jejich počet na 49 733, což je úbytek o více než 10 %.

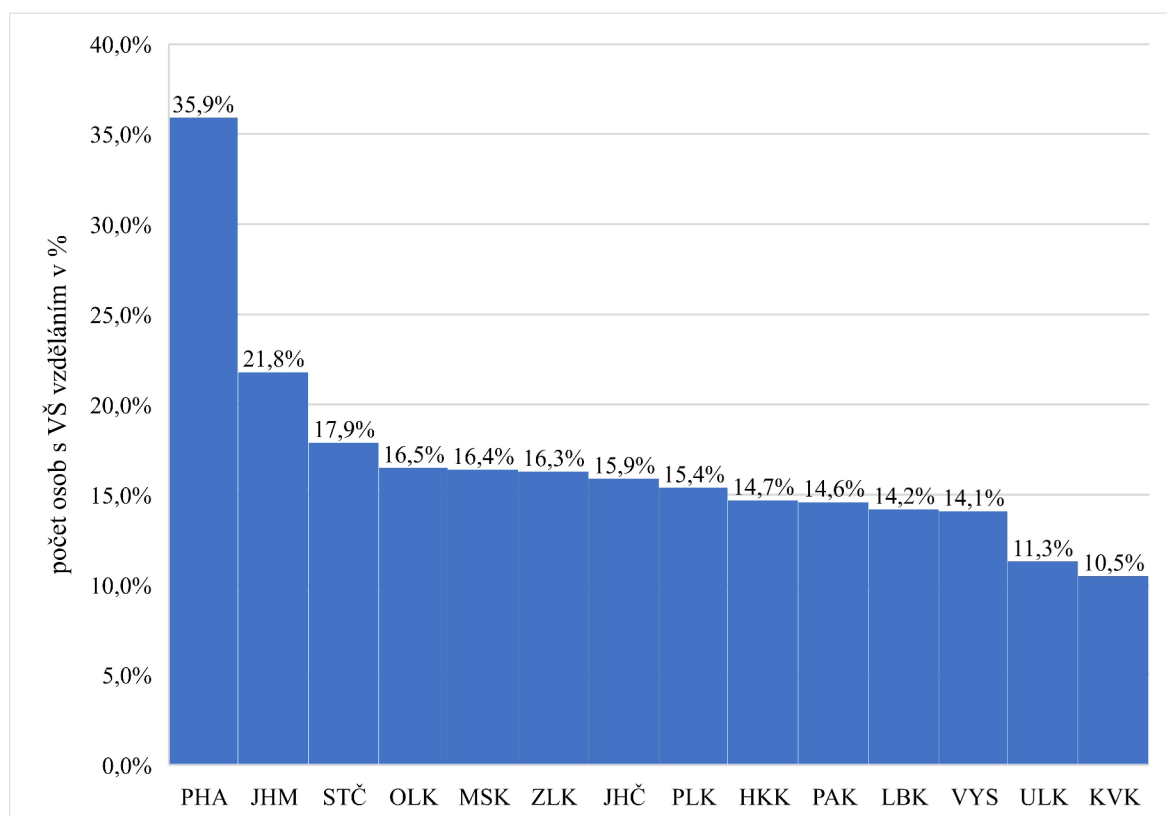
Graf 5: Vývoj dětí, žáků a studentů dle školy



zdroj: vlastní zpracování – ČSÚ, 2022

V grafu č. 5 je podrobnější rozbor osob podle studijních skupin. Postupně klesá počet dětí v mateřských školách, ale také na vyšších odborných školách, a tak i počet absolventů, což má zásadní dopad na oblast vzdělávání. Pravidelnou část úbytku obyvatel tvoří odchod studentů za vysokoškolským studiem. V Karlovarském kraji chybí veřejná vysoká škola, která by přitahovala studenty z okolních okresů. Po vystudování navíc mnoho absolventů raději zůstává ve větších městech mimo Karlovarský kraj a jen částečně se daří zajistit návrat úspěšných absolventů vysokých škol zpět do kraje. Například ve školním roce 2021/2022 na vysokých školách v Karlovarském kraji studovalo 5 096 studentů, kteří v kraji měli trvalé bydliště a pouze 518 studentů mělo bydliště mimo Karlovarský kraj.

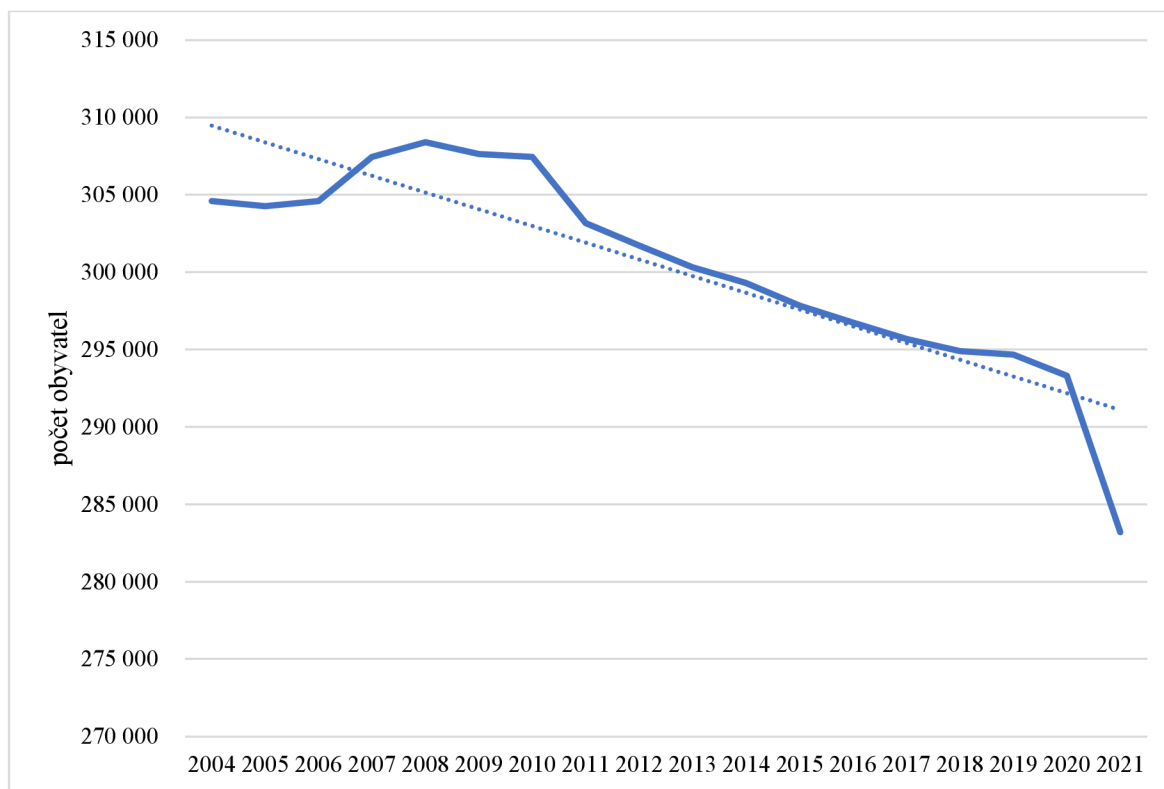
Graf 6: Podíl osob s vysokoškolským vzděláním podle krajů



zdroj: vlastní zpracování – ČSÚ, 2021

Z výše znázorněného grafu vyplývá, že v porovnání s ostatními kraji obsadil Karlovarský kraj poslední pozici v podílu osob s vysokoškolským vzděláním na celkovém počtu osob kraje. Jedním z důvodů je fakt, že se v celém kraji nachází pouze 2 vysoké školy, a to Vysoká škola finanční a správní (Karlovy Vary) a Západočeská univerzita v Plzni (Cheb).

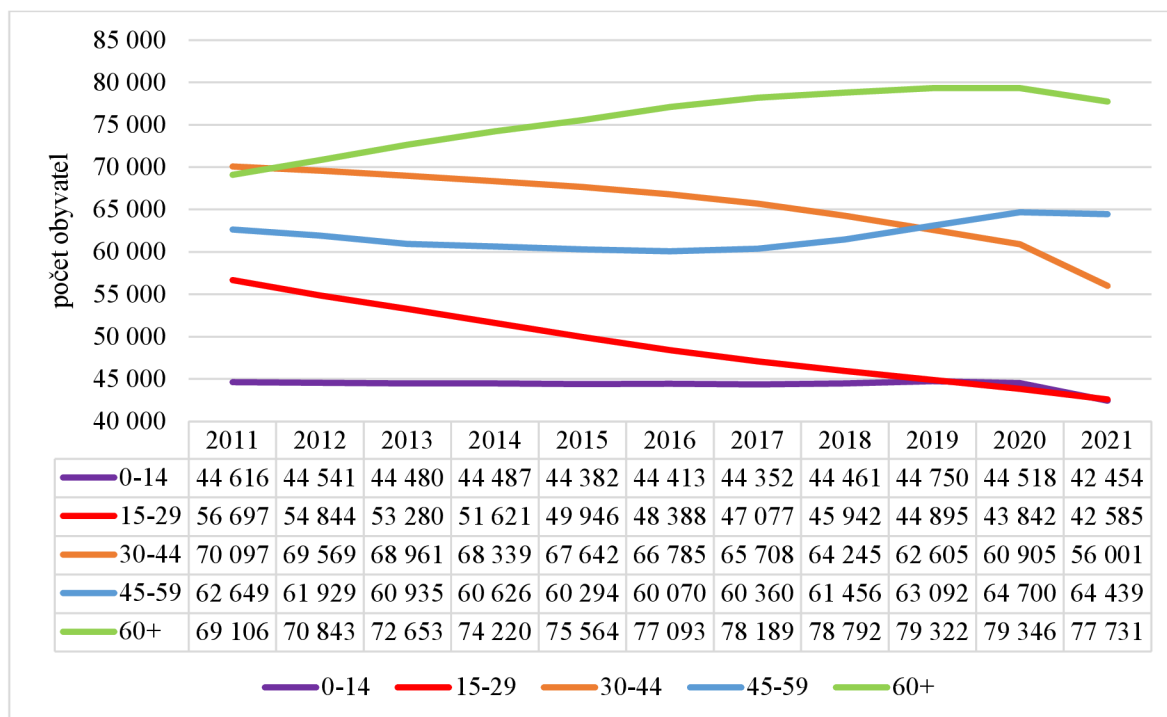
Graf 7: Vývoj celkového počtu obyvatel v KvK



zdroj: vlastní zpracování – ČSÚ, 2022

Z grafu č. 7 vyplývá, že vývoj počtu obyvatel v Karlovarském kraji má od roku 2008 dlouhodobě klesající tendenci, a i když se svojí rozlohou není nejmenším krajem, žije v něm nejméně obyvatel. Při Sčítání lidu, domů a bytů v roce 2021 měl Karlovarský kraj 283 210 obyvatel. K úbytku populace přispívá jak přirozený úbytek, tak úbytek způsobený migrací, který je častější. Mnoho lidí se například za prací stěhuje nebo dojíždí do sousedního Německa kvůli vyšším platům.

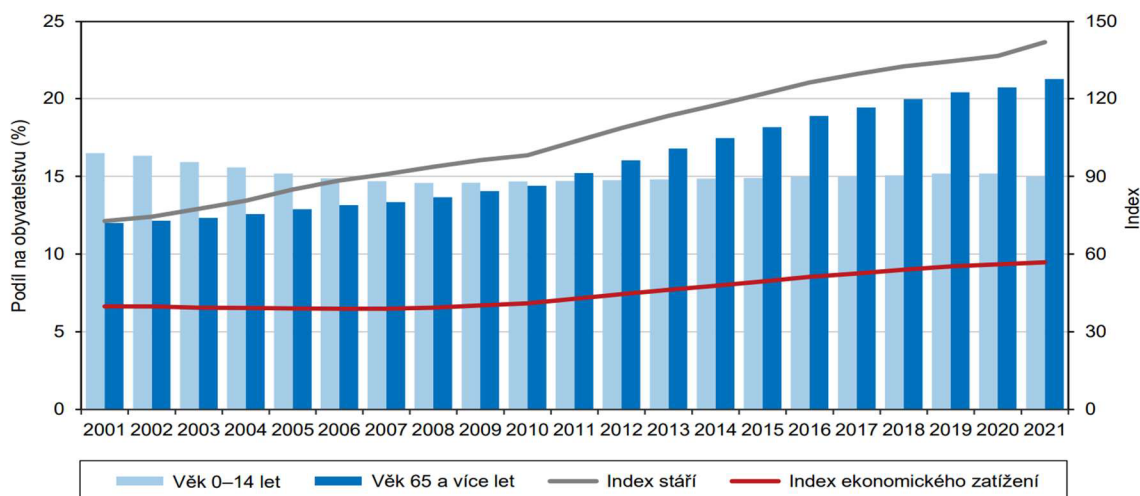
Graf 8: Vývoj obyvatelstva v KvK podle věkových skupin



zdroj: vlastní zpracování – ČSÚ, 2022

V grafu č. 8 lze pozorovat vývoj trendů věkových skupin v Karlovarském kraji od roku 2011 do 2021. Přesto, že podle grafu č. 7 celkový počet obyvatel kraje v posledních letech klesá, počet osob nad 60 let dlouhodobě roste a jsou tak nejpočetnější věkovou skupinou v Karlovarském kraji. Pouze v roce 2021 došlo ke snížení počtu této skupiny obyvatel, které bylo způsobeno pandemií COVID-19. V posledních letech se zvyšoval počet obyvatel ve věkové skupině 45–59 let. Naopak počet obyvatel ve věku 15–29 let a 30–44 let každým rokem pravidelně klesá. Výjimkou jsou děti do 14 let, jejichž počet spíše stagnuje.

Graf 9: Věková struktura a věkové indexy obyvatel v KvK



zdroj: ČSÚ, 2022

V předchozím grafu byly porovnány absolutní hodnoty. V grafu č. 9 jsou znázorněny relativní hodnoty, přesněji procentuální podíl osob do 14 let a nad 65 let, index stáří a index ekonomického zatížení. Každý rok se podíl osob ve věku 65 let a starších neustále zvyšuje. Na rozdíl od grafu č. 8 došlo k nárůstu i v roce 2021. V tomto roce tvořili senioři 21,3 % všech obyvatel Karlovarského kraje, což je za posledních deset let nárůst o 5,2 procentního bodu. Tento trend je obdobný ve všech krajích ČR. Díky dnešní úspěšné léčbě řady nemocí a moderním technologiím ve zdravotnictví se prodlužuje délka dožití, a proto s jeho pokračováním můžeme počítat i v následujících letech. Proti tomu podíl dětí do 14 let se v posledních letech meziročně moc nezměnil. Zvyšuje se i index stáří a z toho vyplývá, že populace stárne. Index ekonomického zatížení se také zvyšuje, neboť poměr počtu nevýdělečně činných osob oproti ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu stále stoupá (v roce 2021 bylo na 100 ekonomicky aktivních osob celkem 56,9 osob ve věku 0–14 a 65 a více let).

4.1.2 Nezaměstnanost

V předchozí kapitole byla mimo jiné rozebrána vzdělanost obyvatel, protože úzce souvisí s mírou nezaměstnanosti. S vyšším vzděláním se procento nezaměstnaných v průběhu času snižuje. Podle dat MPSV za rok 2022 bylo v Karlovarském kraji 45 % nezaměstnaných pouze se základním vzděláním nebo bez vzdělání, nižší střední odborné vzdělání měli 4 % uchazečů a 27 % mělo střední odborné vzdělání s výučním listem.

Nezaměstnaných osob se střední školou s maturitou bylo 17 % a pouze 7 % mělo vysokoškolské vzdělání. Nejpočetnější skupinou jsou tedy uchazeči bez vzdělání nebo pouze se základním vzděláním. S vývojem a modernizací dnešní společnosti bude stále těžší tyto osoby zaměstnat, pokud si nezvýší svoji kvalifikaci nebo nenaberou pracovní zkušenosti (MPSV, 2022).

Podle nabídky volných pracovních míst na Úřadu práce ČR je v Karlovarském kraji největší poptávka po těchto profesích: zdravotničtí pracovníci (zejména lékaři, sestry, maséři a fyzioterapeuti), různé dělnické profese, kuchaři, číšníci, IT pracovníci, prodavači a obchodní zástupci. Nabídka volných pracovních míst je také ovlivněna příchodem nových zaměstnavatelů na trh nebo ukončením jejich činnosti (Úřad práce ČR, 2022).

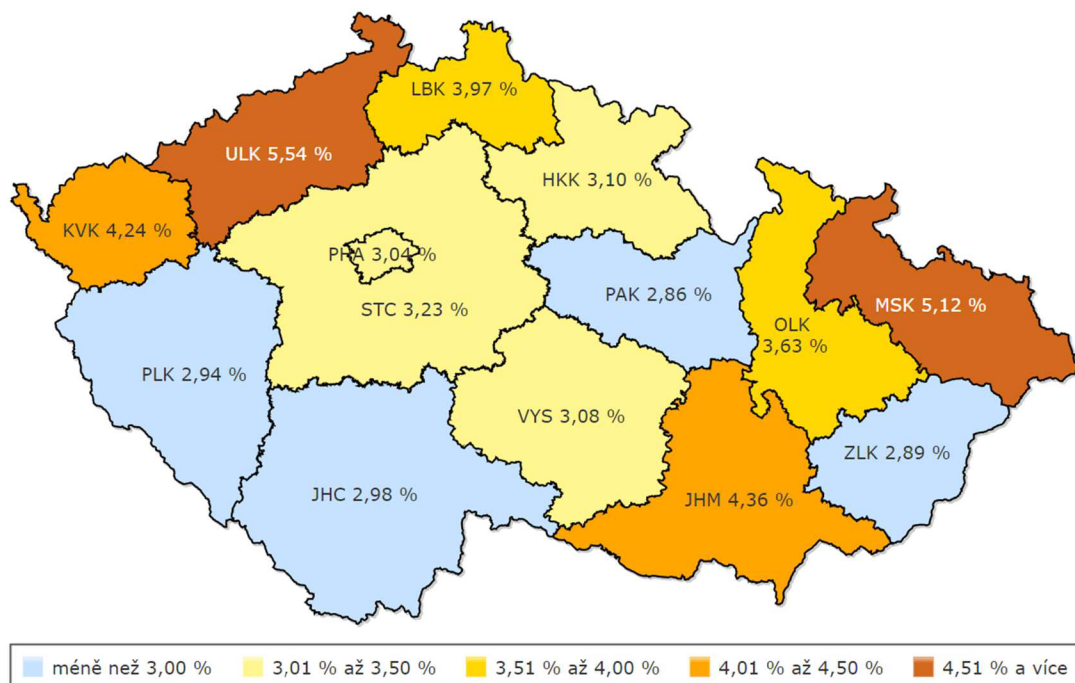
Mezi významné zaměstnavatele v Karlovarském kraji patří např. akciová společnost Sokolovská uhelná zabývající se těžbou hnědého uhlí. V roce 2020, kvůli tlaku na omezení těžby uhlí a zdražení emisních povolenek, muselo být propuštěno 668 zaměstnanců, tedy jedna třetina. Dalším velkým zaměstnavatelem je společnost WITTE, která celkem zaměstnává 2 225 osob. Zabývá se výrobou automobilových dílů a své pobočky má v Nejdku a Ostrově. V oboru zdravotnictví jsou největšími zaměstnavateli v kraji Karlovarská krajská nemocnice a Nemocnice Sokolov. Všechny nemocnice se dlouhodobě potýkají s nedostatkem kvalifikované pracovní síly a tento problém řeší najímáním cizinců. Nemocnice potřebují zejména lékaře, pomocný personál, zdravotní sestry a zdravotnické asistenty. Karlovarský kraj je světoznámý i cestovním ruchem a turismem. Největším zaměstnavatelem jsou Léčebné lázně v Mariánských Lázních a v Jáchymově. Jejich provoz je ovlivněn sezónností a stále ještě pandemickou situací COVID-19 (Úřad práce ČR, 2023).

Velkou podporou ze strany Úřadu práce ČR během pandemie byl projekt Antivirus a Antivirus II, který pomohl mnoha zaměstnavatelům v kraji překlenout dobu, kdy byly zavedeny restriktce v souvislosti s cestováním a omezením služeb. Firmy si mohly požádat o příspěvek na mzdu zaměstnanců, když nemohly být výdělečně činné. Protože nikdo nevěděl, jak dlouho budou tyto restriktce trvat, někdy došlo k tomu, že firmy své zaměstnance propustily a po uvolnění situace se opět zvýšila poptávka po určitých profesích, hlavně kuchař, číšník/servírka, masér nebo fyzioterapeut. Mnoho zaměstnavatelů projevilo zájem o nový národní individuální projekt OUTPLACEMENT (Úřad práce ČR, 2023).

4.2 Analýza nezaměstnanosti v Karlovarském kraji

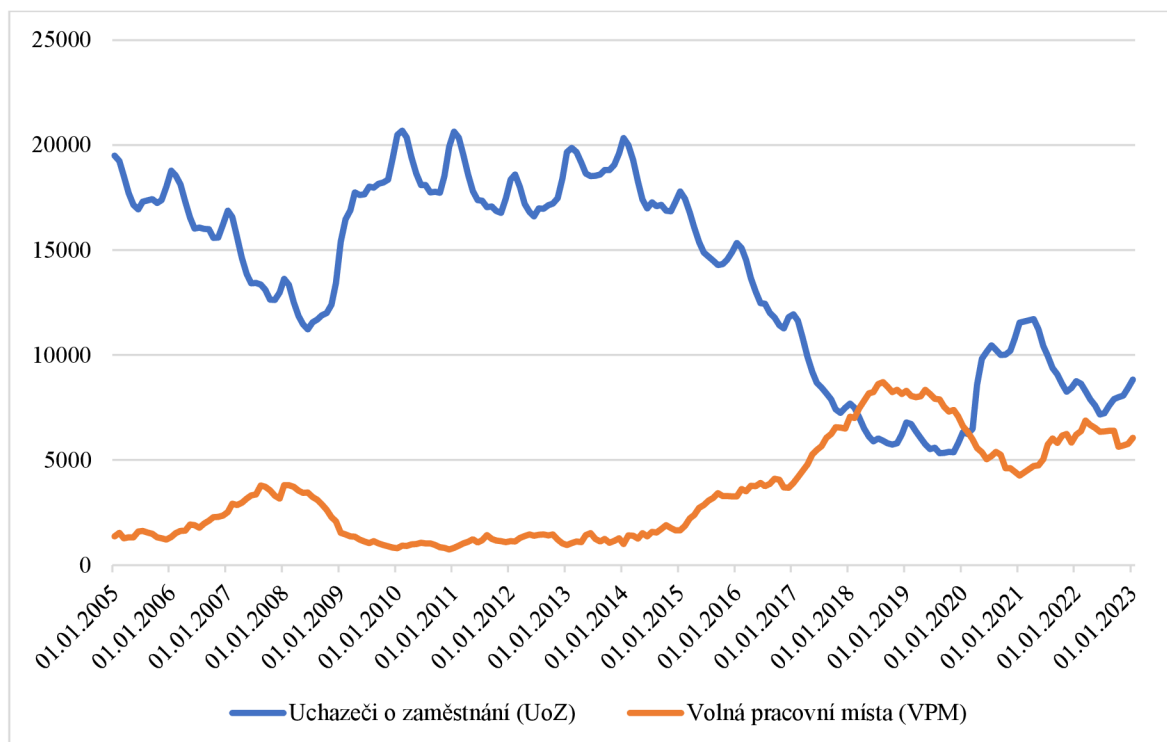
Hodnota podílu nezaměstnaných osob celé České republiky k 31. 12. 2022 dle MPSV činila 3,72 %. Jak je vidět na obrázku č. 1, tuto hodnotu překročilo 5 krajů. Karlovarský kraj zaznamenal po kraji Ústeckém, Moravskoslezském a Jihomoravském čtvrtou nejvyšší hodnotu (4,24 %). Karlovarský kraj se dlouhodobě umísťuje nad celorepublikovým průměrem.

Obrázek 1: Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR (k 31. 12. 2022)



zdroj: MPSV, 2023

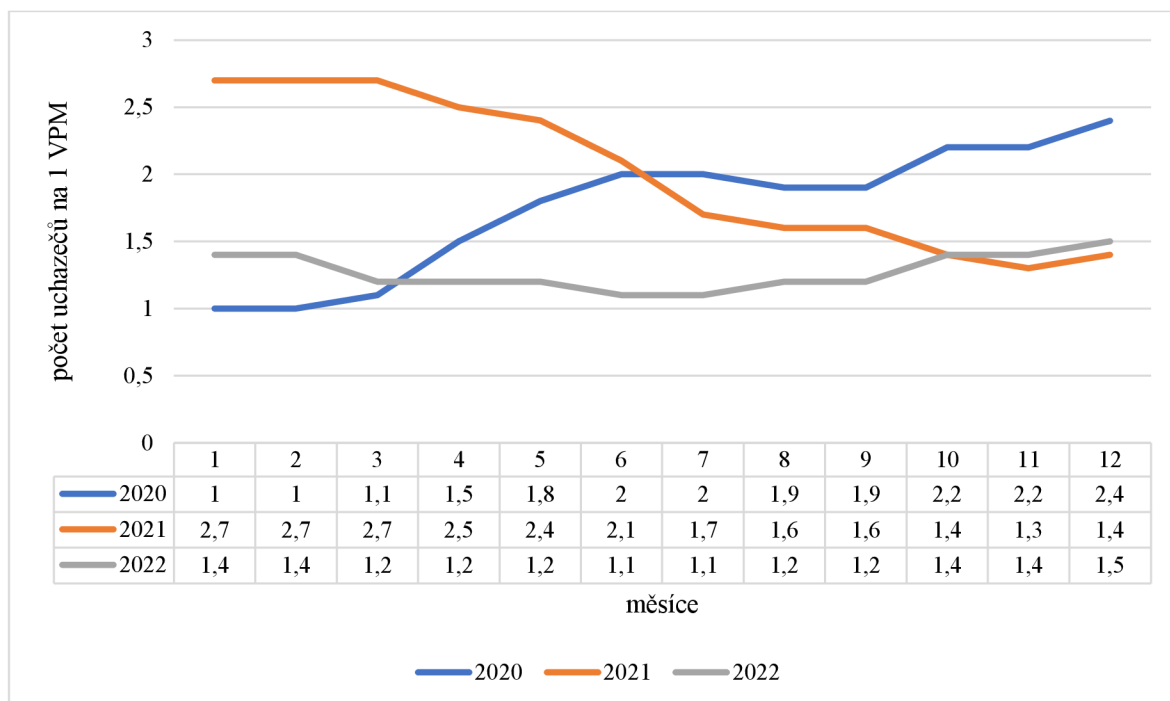
Graf 10: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v KvK



zdroj: vlastní zpracování – MPSV, 2023

Z grafu č. 10 lze sledovat vývoj uchazečů o zaměstnání v porovnání s volnými pracovními místy v Karlovarském kraji za delší časové období. 31. 1. 2005 bylo pouze 1 361 volných pracovních míst na 19 494 uchazečů o zaměstnání a míra nezaměstnanosti tehdy činila vysokých 11,2 %. Od té doby přibližně do poloviny roku 2008 docházelo k růstu volných pracovních míst, klesal počet uchazečů a s tím klesala i míra nezaměstnanosti. Pak se ale tento trend obrátil a vrátil se zpátky na podobné hodnoty z roku 2005. Až začátkem roku 2014 se začal opět každoročně zvyšovat počet volných pracovních míst a zároveň se snižoval počet uchazečů. V březnu 2018 bylo dokonce poprvé za sledované období více volných pracovních míst (7 471) než uchazečů o zaměstnání (7 021) a podíl nezaměstnaných osob byl v tu dobu 3,2 %. Výrazný nárůst uchazečů a pokles volných pracovních míst se objevil ještě v první polovině roku 2020, kdy od března do června přibylo bezmála 4 000 uchazečů o zaměstnání, kteří přišli o práci především kvůli restrikcím v době pandemické situace COVID-19. V tuto chvíli je v Karlovarském kraji, podle posledních dostupných dat ze dne 31. 1. 2023, 8 837 uchazečů o zaměstnání a 6 053 volných pracovních míst. Podíl nezaměstnaných osob byl v lednu 2023 4,5 %. Z grafu tedy můžeme usoudit, že vývoj obou křivek se pohyboval v nepravidelných cyklech a docházelo mezi nimi k negativní korelaci.

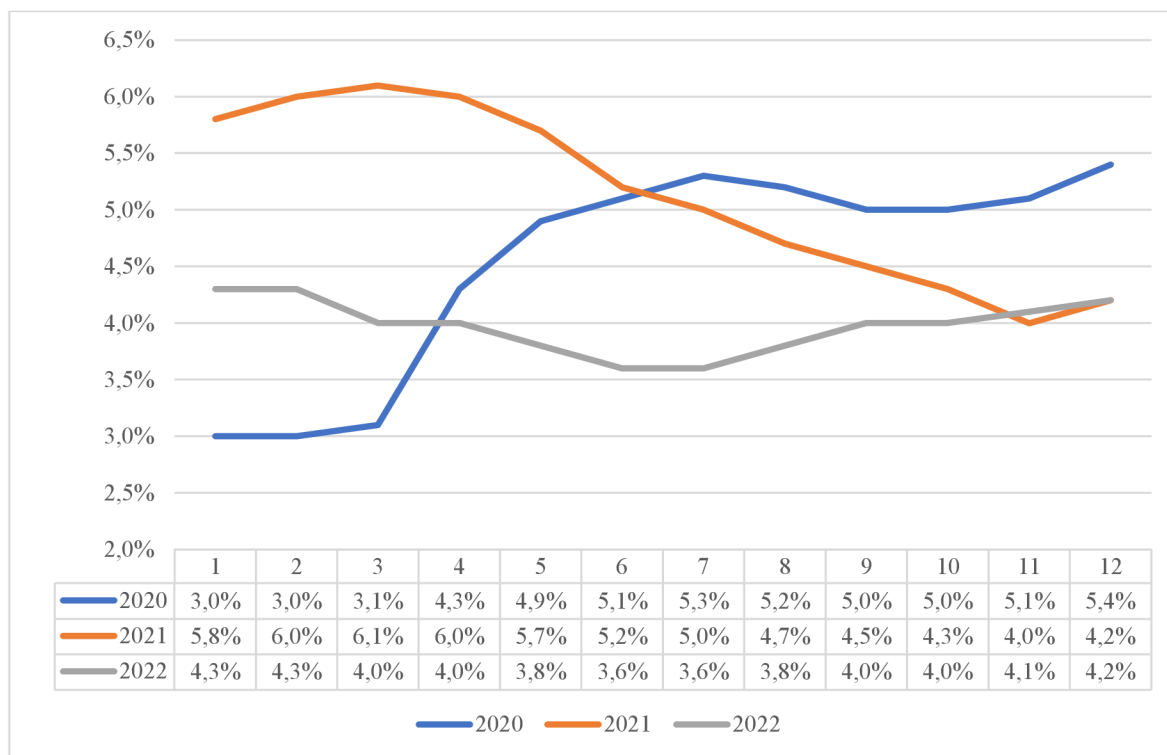
Graf 11: Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v KvK



zdroj: vlastní zpracování – MPSV, 2023

Vývoj počtu uchazečů během let 2020, 2021 a 2022 na 1 volné místo v Karlovarském kraji lze sledovat v grafu č. 11. Na začátku roku 2020 byl poměr mezi počtem uchazečů a volnými pracovními místy vyrovnaný. Až v dubnu došlo ke zvýšení počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo a tento trend pokračoval až do března 2021, kdy dosahoval hodnoty 2,7. Od té doby se počet uchazečů na 1 volné pracovní místo opět pozvolna snižoval až do června a července 2022, kdy dosahoval hodnoty 1,1. Do konce roku 2022 se počet uchazečů na 1 volné pracovní místo opět zvýšil.

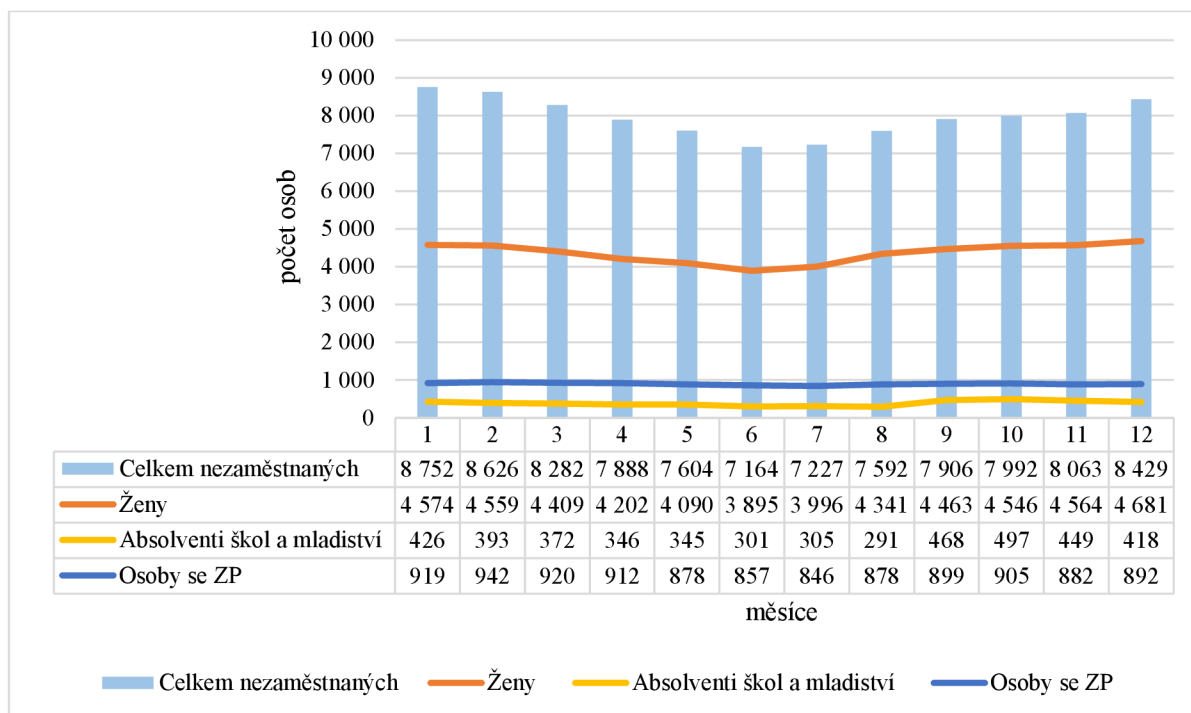
Graf 12: Podíl nezaměstnaných osob v KvK



zdroj: vlastní zpracování – MPSV, 2023

Graf č. 12 znázorňuje měsíční křivky podílu nezaměstnaných osob v letech 2020, 2021 a 2022 v Karlovarském kraji. V roce 2020 byla křivka výrazně ovlivněna začátkem pandemie COVID-19, proto je vidět v dubnu meziměsíční nárůst nezaměstnaných osob o 1,2 %. Začátek roku 2021 navázal na růst z konce roku 2020 a v březnu dosáhl podíl nezaměstnaných osob dokonce nejvyšší hodnoty za poslední 3 roky (6,1 %). Avšak od té doby se hodnoty na křivce postupně snižovaly. V roce 2022 nedošlo k výraznému kolísání a hodnoty se pohybovaly v intervalu od 3,6 % do 4,3 %. Díky rozvolnění pandemických opatření došlo opět k obnově cestovního ruchu v kraji a zvýšila se poptávka po sezónních pracovnících. V letní sezóně od května do září 2022 se podíl nezaměstnaných osob dostal pod 4 %.

Graf 13: Struktura nezaměstnanosti v KvK v roce 2022 dle rizikových skupin



zdroj: vlastní zpracování – MPSV, 2023

Tabulka 2: Procentuální zastoupení rizikových skupin nezaměstnaných osob v KvK v roce 2022

Měsíc	Celkem nezaměstnaných	Ženy	Absolventi škol a mladiství	Osoby se ZP
1	100%	52,3%	4,9%	10,5%
2	100%	52,9%	4,6%	10,9%
3	100%	53,2%	4,5%	11,1%
4	100%	53,3%	4,4%	11,6%
5	100%	53,8%	4,5%	11,5%
6	100%	54,4%	4,2%	12,0%
7	100%	55,3%	4,2%	11,7%
8	100%	57,2%	3,8%	11,6%
9	100%	56,5%	5,9%	11,4%
10	100%	56,9%	6,2%	11,3%
11	100%	56,6%	5,6%	10,9%
12	100%	55,5%	5,0%	10,6%

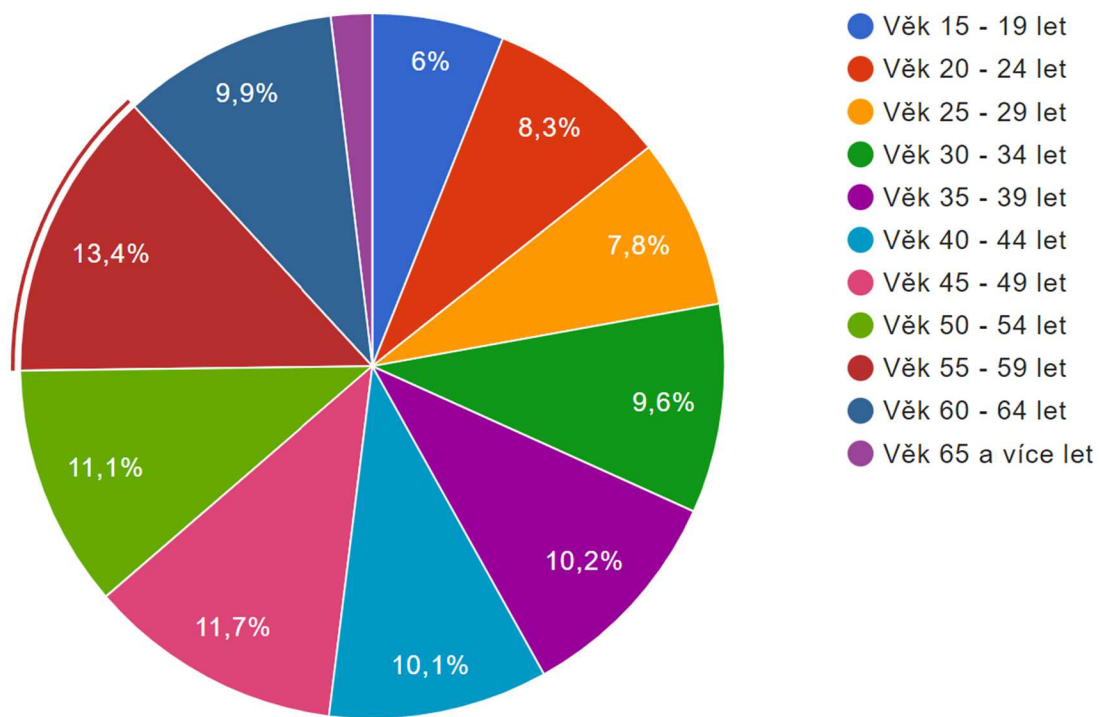
zdroj: vlastní zpracování – MPSV, 2023

V grafu č. 13 je znázorněna struktura a vývoj nezaměstnanosti vybraných rizikových skupin v Karlovarském kraji za rok 2022. Hodnoty celkového počtu nezaměstnaných osob jsou ve sloupcovém a rizikové skupiny ve spojnicovém znázornění. Na začátku roku 2022 byl počet nezaměstnaných osob 8 752 a během roku klesal. Nejméně nezaměstnaných bylo v červnu a to 7 164 osob. Ve druhé polovině roku se počet nezaměstnaných zvyšoval a v prosinci dosáhl počtu 8 429 osob. Ženy během celého roku tvořily v počtu nezaměstnaných osob více než polovinu a jejich křivka je podobná vývoji celkového počtu nezaměstnaných osob.

V tabulce č. 2 lze vidět procentuální vyjádření u žen, které se pohybuje mezi 52,3 % a 57,2 % a přestože v absolutním vyjádření hodnoty v polovině roku klesaly, tak v procentuálním vyjádření hodnoty rostly. Osoby se zdravotním postižením z celkového počtu nezaměstnaných tvořily během roku více než 10 %. Přestože se počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením od února do července snižoval, podíl na celkovém počtu nezaměstnaných rostl. Toto je stejně jako u žen možné vysvětlit tím, že je obtížnější nalézt zaměstnání pro ženy i pro osoby se zdravotním postižením. Křivka vývoje absolventů škol a mladistvých kopírovala celkový počet uchazečů v absolutním i procentuálním vyjádření. Tím se lišila oproti ostatním rizikovým skupinám. Významná změna u mladistvých nastala v září, kdy došlo ke zvýšení absolutní hodnoty o 177 na 468 osob i procentuální hodnoty o 2,1 % na 5,9 % celkového počtu uchazečů. V říjnu došlo k dalšímu zvýšení a počet uchazečů z řad mladistvých a absolventů dosáhl maxima 497 osob a 6,2 %.

4.2.1 Dle věku

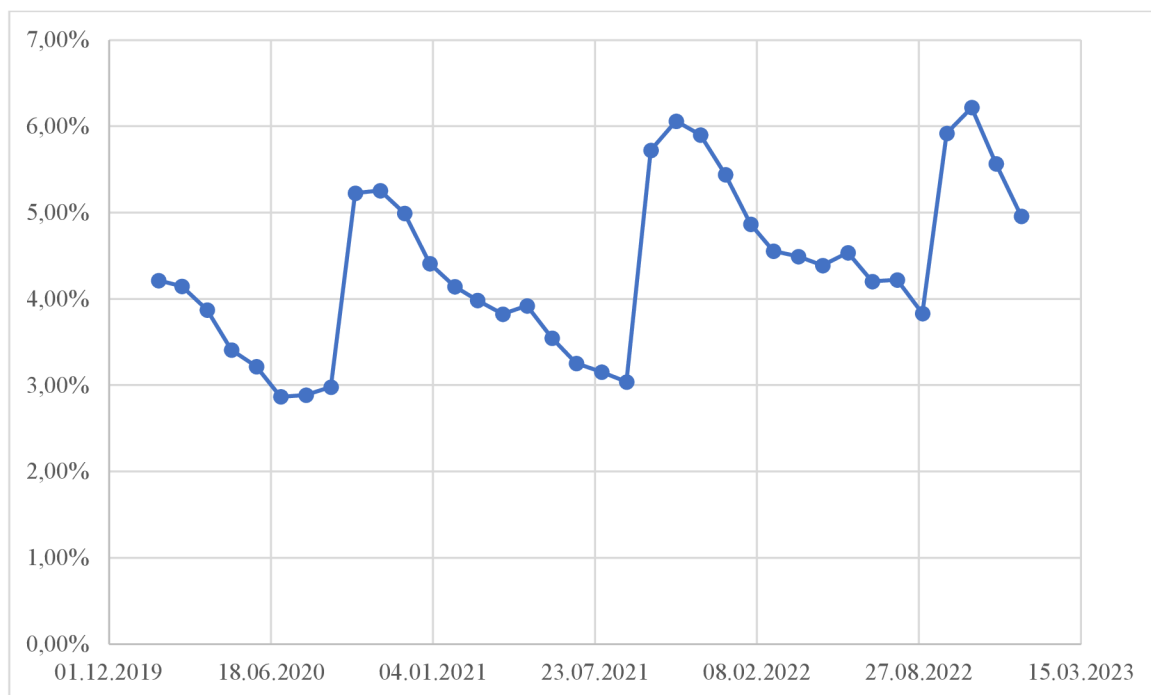
Graf 14: Struktura uchazečů o zaměstnání v KvK dle věku (leden 2023)



zdroj: MPSV, 2023

Graf č. 14 znázorňuje procentuální rozložení uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji podle věkových skupin za leden 2023. Věkové skupiny jsou členěny po 5 letech a jsou do nich zahrnuty všechny osoby starší 15 let. Podle nejnovějších dat MPSV bylo nejvíce osob, které hledaly zaměstnání ve věku 55–59 let (13,4 %). Velký podíl tvořily také osoby ve věku 45–49 let (11,7 %) a 50–54 let (11,2 %). Dále se o zaměstnání ucházelo 10,2 % osob ve věku 35–39 let a 10,1 % ve věku 40–44 let. O trochu méně uchazečů bylo v předdůchodovém věku (9,9 %). Až na osoby v důchodovém věku, které tvořily pouze 1,9 %, byli ostatní uchazeči ve věkových skupinách pod 35 let a jejich podíl nepřesáhl 10 %.

Graf 15: Podíl absolventů a mladistvých na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v KvK



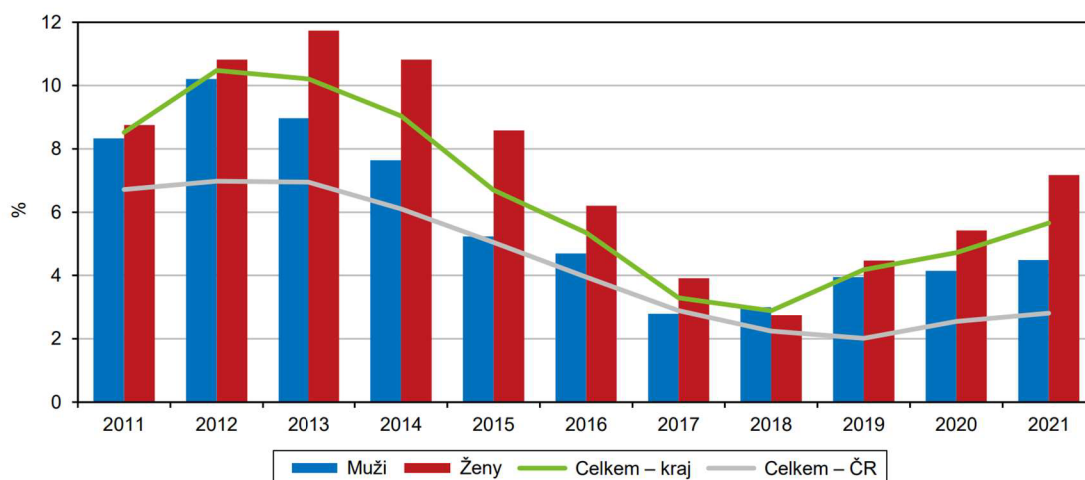
zdroj: vlastní zpracování – MPSV, 2023

V grafu č. 15 lze sledovat křivku vývoje nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v Karlovarském kraji, která stoupá vždy v září a říjnu daného roku. Díky statutu studenta jim je po úspěšném ukončení školy hrazeno zdravotní pojištění až do konce srpna. Pokud během této doby nepokračují dále ve studiu, ani nenastoupí do zaměstnání, evidují se během září a října na úřadech práce, a z toho důvodu je vidět v této době skokové navýšení. V následujících měsících křivka opět klesá z několika důvodů. Může se jednat o nástup k dalšímu vzdělávání, například po odvolání nebo ve druhém kole přijímacích zkoušek. Dále se může podařit uchazeče umístit na volné pracovní místo úřadem práce nebo si zaměstnání najde sám.

4.2.2 Dle pohlaví a porovnání s ČR

Graf č. 16 ukazuje vývoj meziroční obecné míry nezaměstnanosti mužů a žen v Karlovarském kraji mezi lety 2011 a 2021. Z tohoto srovnání jednoznačně vyplývá vyšší obecná míra nezaměstnanosti u žen, jelikož kromě roku 2018, bylo ve všech letech v kraji mezi nezaměstnanými více žen. Dále se v grafu nachází zelená a šedá křivka. Zelená značí meziroční vývoj nezaměstnanosti v Karlovarském kraji a šedá v celé ČR. V grafu lze vypočítat, že obecná míra nezaměstnanosti byla v Karlovarském kraji ve všech letech nad průměrem ČR. Od roku 2012 nezaměstnanost v Karlovarském kraji sice klesala, dokonce rychlejším tempem než průměr ČR, nicméně od roku 2018 do roku 2021 opět rostla. Mezi lety 2020 a 2021 došlo v Karlovarském kraji k nárůstu průměrné obecné míry nezaměstnanosti o 0,9 procentního bodu na celkových 5,7 %.

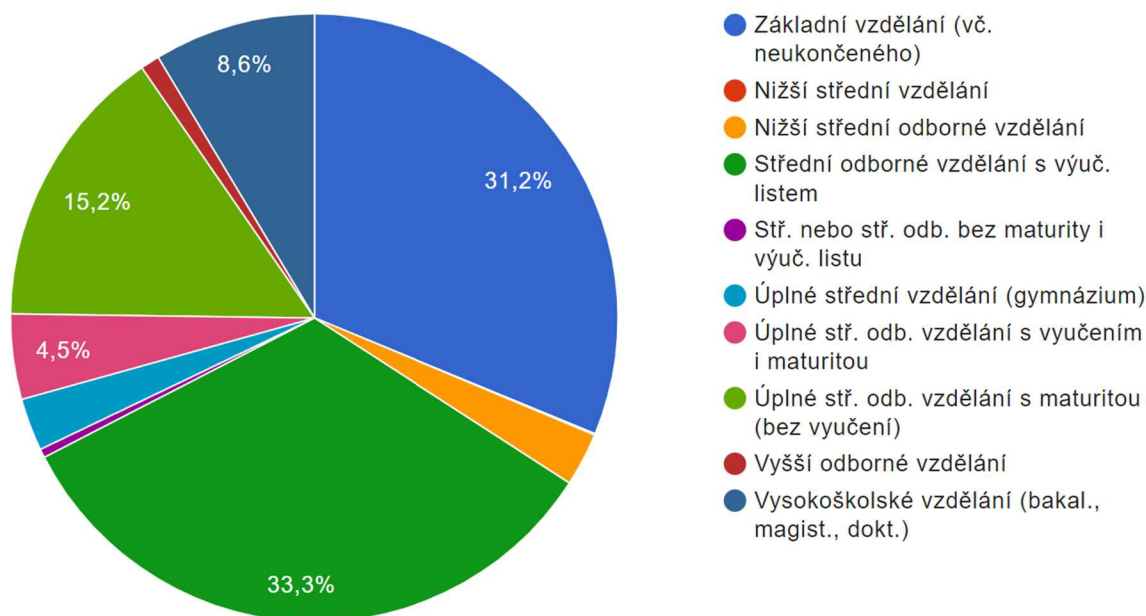
Graf 16: Roční průměrná obecná míra nezaměstnanosti v KvK dle pohlaví a porovnání s průměrem ČR



zdroj: ČSÚ, 2022

4.2.3 Dle vzdělání

Graf 17: Uchazeči o zaměstnání dle dosaženého vzdělání v ČR (leden 2023)

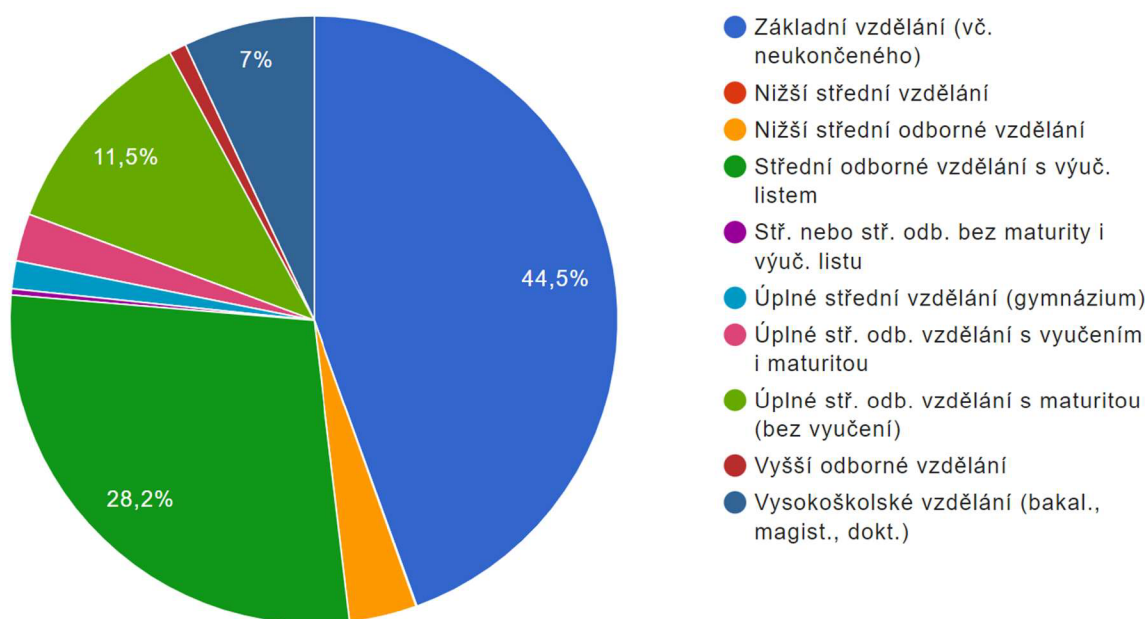


zdroj: MPSV, 2023

V grafu č. 17 jsou znázorněny hodnoty procentuálního zastoupení uchazečů o zaměstnání v celé ČR dle dosaženého vzdělání. Údaje slouží k porovnání s grafem č. 18, kde jsou sledovány hodnoty pro Karlovarský kraj. V ČR bylo za leden 2023 nejvíce uchazečů o zaměstnání se středním odborným vzděláním s výučním listem (33,3 %) a jen o 2,1 procentního bodu méně bylo uchazečů se základním vzděláním včetně osob s neukončeným základním vzděláním (31,2 %). Uchazeči s úplným středním vzděláním s maturitou po sečtení všech tří skupin tvořili 22,5 % z celkového počtu uchazečů. A vystudovaných vysokoškoláků, kteří hledali zaměstnání v lednu 2023 bylo 8,6 %. Ostatní skupiny dle dosaženého vzdělání tvořily nevýznamný podíl na celkovém počtu.

Následující výsečový graf č. 18 nám znázorňuje relativní četnosti počtu uchazečů o zaměstnání v závislosti na jejich nejvyšším dosaženém vzdělání. Hodnoty jsou tentokrát měřeny v Karlovarském kraji a jako v předchozím grafu opět za leden 2023. Největší část grafu, tedy 44,5 %, je tvořena uchazeči se základním vzděláním nebo bez vzdělání. Z toho vyplývá, že Karlovarský kraj měl v lednu 2023 o 13,3 procentního bodu více uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním (vč. neukončeného) než byl průměr ČR. Druhou nejpočetnější skupinou uchazečů o zaměstnání byly osoby, které dostudovaly střední odbornou školu s výučním listem. Jejich podíl na celkovém počtu tvořil 28,2 %, což představuje o 5,1 % méně oproti průměru ČR. Nezaměstnaných osob s dostudovaným úplným středním vzděláním s maturitou bylo v kraji 15,5 % a 7 % představovali uchazeči s vysokoškolským vzděláním, což bylo o 7 % a 1,6 % méně než republikový průměr. Zbylé skupiny tvořily nevýznamnou část na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji.

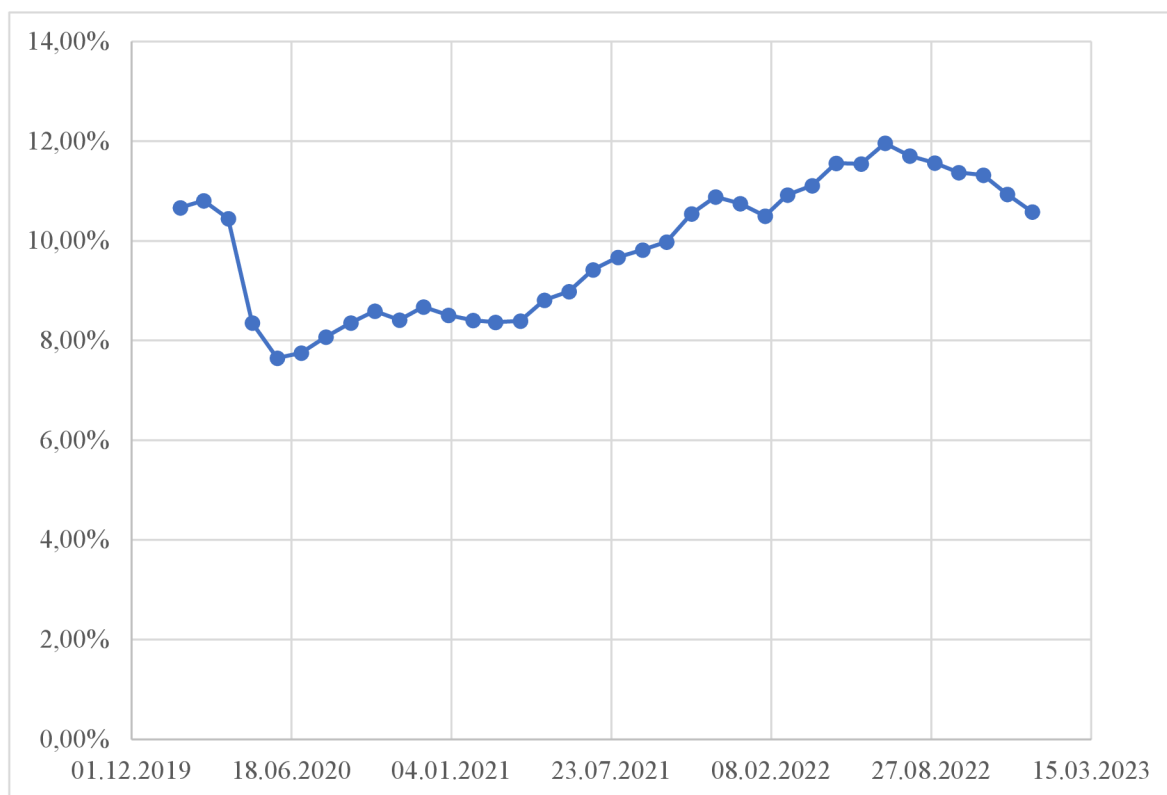
Graf 18: Uchazeči o zaměstnání dle dosaženého vzdělání v KvK (leden 2023)



zdroj: MPSV, 2023

4.2.4 Dle zdravotního stavu

Graf 19: Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v KvK

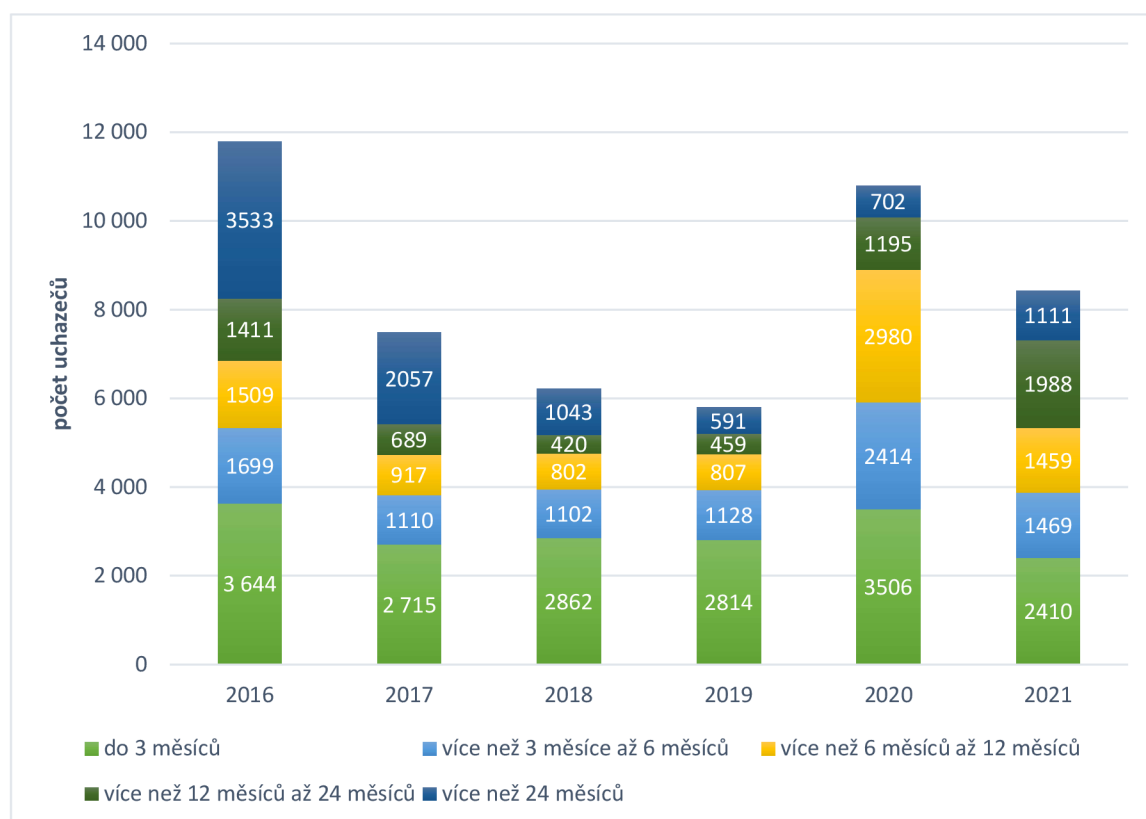


zdroj: vlastní zpracování – MPSV, 2022

V grafu č. 19 je zobrazen podíl zdravotně postižených osob (OZP) vůči celkovému počtu uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji. Tento vývoj je sledován každý měsíc v posledních 3 letech. Na jaře roku 2020 došlo během 3 měsíců k výraznějšímu poklesu podílu OZP, avšak od poloviny roku 2020 tento podíl dlouhodobě rostl. Až v polovině roku 2022 začal tento trend opět pomalu klesat. Nezaměstnanost OZP se v Karlovarském kraji během těchto tří let pohybuje mezi 7,65 % a 11,96 % z celkového počtu nezaměstnaných.

4.2.5 Dle délky evidence

Graf 20: Uchazeči o zaměstnání v KvK dle délky evidence



zdroj: vlastní zpracování – MPSV, 2022

Z tohoto grafu vyplývá, že v meziročním porovnání se největší počet uchazečů podařilo umístit do 3 měsíců od počátku evidence. Zatímco v roce 2016 byl počet krátkodobých evidencí (do 3 měsíců) v podobném poměru jako evidence dlouhodobých uchazečů (více než 24 měsíců), tak v roce 2020 se podařilo umístit největší část uchazečů do 12 měsíců od počátku evidence a počet dlouhodobých evidencí (nad 12 měsíců) se snížil. V roce 2021 kvůli stálým omezením díky pandemii COVID-19 stoupl počet uchazečů s dobou evidence delší než 12 měsíců.

4.3 Regionální individuální projekty ESF v Karlovarském kraji

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech od roku 2016 realizoval v rámci Operačního programu Zaměstnanost 5 regionálních individuálních projektů. Jednalo se o projekty Rodina není překážkou v Karlovarském kraji, Zdravotní postižení není hendikep v Karlovarském kraji, Využij pracovní příležitost v Karlovarském kraji a Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji, na který navazuje projekt Záruky pro mladé v Karlovarském kraji.

4.3.1 Rodina není překážkou v Karlovarském kraji (KvK)

Tabulka 3: Rodina není překážkou v KvK – podpořené aktivity

	plán (počet osob)	hotovo (počet osob)
vstup do projektu		663
motivační kurz		526
příspěvek na SÚPM vyhrazené	280	254
příspěvek na SVČ	22	20
překlenovací příspěvek	4	4
rekvalifikace	120	205

zdroj: vlastní zpracování – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, 2023

Tabulka 4: Rodina není překážkou v KvK – naplnění indikátorů

	plán (počet osob)	splněno (počet osob)	naplnění
MI 60000	714	663	93 %
MI 62600	120	205	171 %

zdroj: vlastní zpracování – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, 2023

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou osoby po skončení rodičovské dovolené nebo v jejím průběhu, které pečují o dítě do 15 let věku. Mohou to být muži i ženy. Podle výše uvedených tabulek do ledna 2023 do projektu vstoupilo 663 osob. Každá osoba, která vstoupila do projektu mohla být podpořena jednou i více výše uvedenými aktivitami. Motivačním kurzem prošlo 526 osob, z nichž 254 osob bylo podpořeno v rámci dohod o vyhrazení společensky účelného pracovního místa. Příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti získalo 20 osob, kterým byl současně ve 4 případech poskytnut překlenovací příspěvek na úhradu nájemného v provozovně jejich podnikatelské činnosti. Zájem o rekvalifikace byl větší než předpokládaný plán 120 osob a celkem absolvovalo úspěšně Rekvalifikační kurz či vzdělávací kurz Finanční gramotnost 205 osob. Tím se podařilo splnit indikátor MI 62600 na 171 %, což lze považovat za velký úspěch. Indikátor bagatelní podpory MI 60000 byl do konce ledna naplněn na 93 %, nicméně do ukončení projektu se předpokládá jeho splnění. Nyní splnilo bagatelní podporu 663 osob z plánovaného počtu 714. Rozpočet projektu byl 52 000 000 Kč a ke konci ledna 2023 bylo vyčerpáno přes 43 000 000 Kč a zazávazkováno je více než 400 000 Kč.

4.3.2 Zdravotní postižení není hendikep v Karlovarském kraji (KvK)

Tabulka 5: Zdravotní postižení není hendikep v KvK – podpořené aktivity

	plán (počet osob)	hotovo (počet osob)
vstup do projektu		357
motivační kurz		213
příspěvek SÚPM vyhrazené	141	141
příspěvek na VPP	31	29
příspěvek na SVČ	8	6
překlenovací příspěvek	2	2
rekvalifikace	32	36
Ergodiagnostika		35

zdroj: vlastní zpracování – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, 2023

Tabulka 6: Zdravotní postižení není hendikep v KvK – naplnění indikátorů

	plán (počet osob)	splněno (počet osob)	naplnění
MI 60000	150	228	152 %
MI 62600	32	36	113 %

zdroj: vlastní zpracování – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, 2023

Projekt byl ukončen k 31. 12. 2022 a jeho cílovou skupinou byly osoby se zdravotním postižením a v dlouhodobě nepříznivém zdravotním stavu. V projektu mohli být uchazeči nebo zájemci o zaměstnání. Podle výše uvedených tabulek do projektu vstoupilo 357 osob. Každá osoba, která vstoupila do projektu mohla být podpořena jednou nebo více aktivitami. Ergodiagnostickým vyšetřením prošlo 35 osob. Hlavním cílem ergodiagnostiky je posoudit pracovní schopnosti vzhledem ke zdravotnímu postižení uchazeče. Motivačním kurzem prošlo 213 osob, z nichž 141 osob bylo podpořeno v rámci dohod o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a 29 osob bylo zaměstnáno na veřejné prospěšné práce. Příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti získalo 6 osob, kterým byl současně ve 2 případech poskytnut překlenovací příspěvek na úhradu nájemného v provozovně jejich podnikatelské činnosti. Rekvalifikaci úspěšně absolvovalo 10 osob a vzdělávací kurz Finanční gramotnost 26 osob. Tím se podařilo splnit indikátor MI 62600 na 113 %. Indikátor bagatelní podpory MI 60000 byl naplněn na 152 %. Bagatelní podporu splnilo 228 osob z plánovaného počtu 150. Rozpočet projektu byl 42 000 000 Kč a ke konci projektu bylo vyčerpáno necelých 38 000 000 Kč.

4.3.3 Využij pracovní příležitost v Karlovarském kraji (KvK)

Tabulka 7: Využij pracovní příležitost v KvK – podpořené aktivity

	plán (počet osob)	hotovo (počet osob)
vstup do projektu		466
motivační kurz		305
příspěvek na SÚPM vyhrazené	220	227
VPP	63	60
příspěvek na SVČ	10	10
překlenovací příspěvek		4
rekvalifikace	45	44

zdroj: vlastní zpracování – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, 2023

Tabulka 8: Využij pracovní příležitost v KvK – naplnění indikátorů

	plán (počet osob)	splněno (počet osob)	naplnění
MI 60000	280	310	111 %
MI 62600	45	44	98 %

zdroj: vlastní zpracování – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, 2023

Cílovou skupinou tohoto projektu jsou osoby nad 50 let věku včetně bez rozdílu vzdělání. Podle výše uvedených tabulek do ledna 2023 do projektu vstoupilo 466 osob. Každá osoba, která vstoupila do projektu mohla být opět podpořena jednou i více výše uvedenými aktivitami. Motivačním kurzem prošlo 305 osob, z nichž 227 osob bylo podpořeno v rámci dohod o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a 60 osob bylo zaměstnáno v rámci veřejně prospěšných prací. Příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti získalo 10 osob, kterým byl současně ve 4 případech poskytnut překlenovací příspěvek na úhradu nájemného v provozovně jejich podnikatelské činnosti.

Rekvalifikační kurz absolvovalo 15 účastníků projektu a vzdělávací kurz Finanční gramotnost 29 osob. Tím se podařilo naplnit indikátor MI 62600 na 98 % a z plánovaných 45 osob jej splnilo 44 osob. Indikátor bagatelní podpory MI 60000 byl do konce ledna 2023 splněn na 111 %. Plánovaný počet 280 osob se podařilo překročit o 30 osob. Rozpočet projektu byl 59 995 680,00 Kč a ke konci ledna 2023 bylo vyčerpáno téměř 55 000 000 Kč a zazávazkováno ještě necelých 1 214 000 Kč.

4.3.4 Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji (KvK)

Tabulka 9: Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v KvK – podpořené aktivity

	plán (počet osob)	hotovo (počet osob)
vstup do projektu		1 569
poradenské aktivity		1 734
motivační kurz		1 080
rekvalifikace	70	48
odborné praxe (SÚPM)	470	287
mentor	227	220
práce na zkoušku (SÚPM)	90	79
návrat do vzdělávání (NdV)	53	29
přípravný program k NdV	38	35
zhodnocení profesní orientace		9
motivační kurz ke stáži do zahraničí		24
jazyky pro stáže do zahraničí		16
stáže do zahraničí		17

zdroj: vlastní zpracování – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, 2023

Tabulka 10: Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v KvK – naplnění indikátorů

	plán (počet osob)	splněno (počet osob)	naplnění
MI 60000	560	746	133 %
MI 62600	300	317	106 %

zdroj: vlastní zpracování – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, 2023

Cílovou skupinou projektu byli mladí lidé ve věku do 29 let včetně, kteří nebyli zaměstnání, nebyli ve vzdělávání nebo profesní přípravě a také nemuseli být evidováni jako uchazeči o zaměstnání. Za celou dobu trvání vstoupilo do projektu 1 569 osob. Byla jim poskytnuta skupinová či individuální poradenství v celkovém počtu 1 734 a motivačním kurzem prošlo 1 080 osob. Rekvalifikační kurz úspěšně ukončilo 48 účastníků. Formou společensky účelných pracovních míst bylo na 6 až 12 měsíců zaměstnáno prostřednictvím Odborné praxe pro mladé 287 účastníků, včetně 220 mentorů, kteří dohlíželi na zapracování účastníka projektu v novém zaměstnání. Práci na zkoušku si vyzkoušelo 79 osob. Přípravný program Návrat do vzdělávání absolvovalo 35 účastníků a u 9 z nich byla zhodnocena profesní orientace. Zpátky do školy se s podporou projektu vrátilo 29 osob. Motivační kurz ke Stáži do zahraničí využilo 24 osob a z toho 16 prošlo jazykovým kurzem. Nakonec na Stáž do zahraničí delší než 3 měsíce nastoupilo 17 osob (Německo – 10, Rakousko – 4, Irsko – 3). Tento projekt byl ukončen 31. 5. 2019 a v rámci Operačního programu Zaměstnanost a regionálních projektů Karlovarského kraje měl nejvyšší rozpočet, téměř 142 000 000 Kč a vyčerpalo se necelých 96 540 000 Kč.

4.3.5 Záruky pro mladé v Karlovarském kraji (KvK)

Tabulka 11: Záruky pro mladé v KvK – podpořené aktivity

	plán (počet osob)	hotovo (počet osob)
vstup do projektu		297
motivační kurz		145
odborné praxe (SÚPM)	105	113
mentor	16	12
práce na zkoušku (SÚPM)	4	2
rekvalifikace	22	17
návrat do vzdělávání		5

zdroj: vlastní zpracování – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, 2023

Tabulka 12: Záruky pro mladé v KvK – naplnění indikátorů

	plán (počet osob)	splněno (počet osob)	naplnění
MI 60000	254	166	65 %
MI 62600	89	84	94 %

zdroj: vlastní zpracování – Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, 2023

Na výše uvedený projekt Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji navázal projekt Záruky pro mladé v Karlovarském kraji. Zde nebyl úspěch tohoto projektu již tak veliký, neboť většinu účastníků se podařilo umístit již v předchozím projektu. Cílová skupina zůstala stejná – mladí lidé do 29 let včetně a do projektu zatím do konce ledna 2023 vstoupilo 297 osob. Motivační kurz z nich absolvovalo 145 účastníků a rekvalifikace úspěšně absolvovalo 17 z nich. Na dotovaná společensky účelná pracovní místa v rámci Odborné praxe se podařilo umístit 113 uchazečů a 12krát byl poskytnut příspěvek na Mentora. Práci na

zkoušku zatím vyzkoušeli pouze 2 účastníci a aktivitu Návrat do vzdělávání využilo 5 účastníků. Stáže do zahraničí zatím nebyly nikým využity. Indikátory MI 60000 a MI 62600 se prozatím nepodařilo splnit na 100 %, ale předpokládá se, že do konce trvání projektu se stanovený minimální počet procent naplní a Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech nebude muset platit sankce. Rozpočet projektu byl stanoven na 23 500 000 Kč a do konce ledna 2023 bylo vyčerpáno přes 15 800 000 Kč a zazávazkováno bylo přes 3 500 000 Kč. Souběžně s tímto regionálním individuálním projektem probíhal národní individuální projekt Iniciativa na podporu mladých uchazečů o zaměstnání, tudíž bylo těžké naplnit indikátory obou projektů současně.

5 Zhodnocení výsledků

Dle zjištěných dat má nejvyšší podíl nezaměstnaných v Karlovarském kraji pouze základní nebo nedokončené vzdělání a nejnižší podíl je vysokoškolsky vzdělaných osob. Tento trend naznačuje, že lidé s nízkým vzděláním hledají obtížně práci nebo mají menší šanci získat kvalifikované a dostatečně ohodnocené zaměstnání. Vysokoškoláci zůstávají po dokončení školy v mnoho případech mimo Karlovarský kraj.

Při posuzování nezaměstnanosti dle věku tvořily vysoké podíly nezaměstnaných osoby do 29 let věku a osoby nad 50 let věku. Současně se snižuje počet obyvatelstva v kraji a dochází ke stárnutí populace. Z toho vyplývá, že pro mladé lidi bez pracovních návyků a zkušeností je složitější najít si práci a starší lidé se hůře přizpůsobují technologickému pokroku, a to je pro ně při hledání práce rovněž limitující.

Podle statistických dat z roku 2021 se podařilo do 3 měsíců umístit 28,6 % uchazečů. Delší dobu evidence než 12 měsíců mělo 36,7 % uchazečů. Dlouhodobá evidence souvisela s pandemií COVID-19 a v současné době se očekává snížení počtu evidovaných uchazečů a snížení dlouhodobé nezaměstnanosti.

Nerovnoměrná nezaměstnanost mužů a žen není problém jen v Karlovarském kraji, ale v celé ČR. Nezaměstnanost žen je dlouhodobě zmiňované téma a souvisí zejména s nutností pečovat o děti a malou možností zkrácených či flexibilních úvazků. Mnohdy proto dochází ke skryté diskriminaci na pracovním trhu a preferování mužů na určité pozice.

Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením jsou v kraji zastoupeny v průměru 10% podílem. Jejich počet se za rok 2022 pohyboval kolem 900 osob. Tyto osoby mají díky jejich zdravotnímu stavu a omezené mobilitě horší šanci na uplatnění. Pro tuto skupinu osob je o to více důležité začlenění do společnosti získáním vhodného zaměstnání. Úřad práce ČR se snaží motivovat zaměstnavatele k vytvoření pracovních míst nejen formou dotace z projektů ESF, ale také z národní Aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), například dotací na vytvoření chráněného pracovního místa a příspěvku na mzdu tohoto zaměstnance.

Výše uvedené skupiny byly také zastoupeny v regionálních individuálních projektech. Všechny tyto projekty trvaly nebo trvají delší dobu, než bylo původně plánováno. Tato prodleva byla způsobena více důvody. Hlavním důvodem byla pandemická

situace způsobená onemocněním COVID-19, která zpomalila proces skupinových a individuálních poradenství a motivačních kurzů. Tyto aktivity bylo nutné provádět online nebo po telefonu. Rekvalifikace nebylo možné absolvovat vůbec. Díky tomu nebyl vyčerpán plánovaný rozpočet projektů nebo nedošlo k naplnění všech indikátorů do původního plánovaného termínu.

Po skončení restrikcí v souvislosti s pandemií COVID-19 bylo možné obnovit všechny aktivity projektů a dále naplňovat jejich cíle. Každému projektu se podařilo přesáhnout 100 % naplnění alespoň jednoho indikátoru, kromě projektu Záruky pro mladé v Karlovarském kraji. Do skončení projektu se ale předpokládá splnění alespoň povinného procenta indikátorů. V projektu Zdravotní postižení není hendikep v Karlovarském kraji byly překročeny plánované indikátory o 13 % a 52 %, což je vzhledem k obtížnosti zaměstnatelnosti této cílové skupiny osob obrovský úspěch.

Do konce ledna 2023 vstoupilo do regionálních individuálních projektů ESF 3 352 osob a podařilo se díky nim umístit na společensky účelná pracovní místa 1 103 osob, na veřejně prospěšné práce nastoupilo 89 osob a samostatnou výdělečnou činnost zahájilo 36 osob. Zpátky do vzdělávání se vrátilo 34 osob a na stáž do zahraničí nastoupilo 17 osob. Rekvalifikační kurzy absolvovalo úspěšně celkem 350 osob. Celkový rozpočet těchto projektů činil 319 500 000 Kč a do konce ledna 2023 bylo vyčerpáno nebo zazávkováno necelých 253 500 000 Kč. Největší rozpočet ze všech regionálních individuálních projektů byl u Iniciativy podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji, neboť v době schvalování bylo v kraji velké procento absolventů a mladistvých. Regionální individuální projekty jsou vždy zaměřeny na rizikové skupiny v daném kraji. Podle velikosti rozpočtů byly nejvíce zaměřeny na mladé do 29 let věku včetně, dále pak na osoby starší 50 let, rodiče, kteří pečují o dítě do 15 let věku a osoby se zdravotním postižením. Úřady práce pořádají nepravidelně Burzy práce, kam zvou uchazeče i zaměstnavatele z regionu a nabízí jim možnost účasti v těchto projektech. Tím se také prohlubuje spolupráce Úřadu práce ČR s regionálními zaměstnavateli.

Projekt Záruky pro mladé v Karlovarském kraji nebyl tak úspěšný jako ostatní projekty díky tomu, že navazoval na projekt Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Karlovarském kraji, který již předtím pojmul velkou část dosažitelných uchazečů cílové skupiny a současně byl v roce 2020 spuštěn národní

individuální projekt Iniciativa na podporu mladých uchazečů o zaměstnání, který byl zaměřen na stejnou cílovou skupinu uchazečů.

Karlovarskému kraji by prospělo zaměření se i na jiné oblasti než pouze na cestovní ruch a s tím spojené lázeňství. Díky tomu by došlo ke snížení závislosti na turistech a poklesu sezónní nezaměstnanosti. Obory zaměřující se na energetiku, výrobu skla a porcelánu se v posledních letech potýkají s vysokou konkurencí a nízkou poptávkou. Větší vyváženost a rozmanitost struktury hospodářství by pomohly získat investory z jiných oborů i regionů, což by zvýšilo celkový růst ekonomiky a snížilo nezaměstnanost.

6 Závěr

Předmětem bakalářské práce Vývoj a struktura nezaměstnanosti v Karlovarském kraji bylo na základě sjednocení a zpracování statistických dat identifikovat možné příčiny nezaměstnanosti v Karlovarském kraji a zhodnotit úspěšnost regionálních projektů Evropského sociálního fondu v zaměstnávání rizikových skupin osob.

V teoretické části byly vysvětleny základní termíny související s nezaměstnaností, jako jsou nabídka a poptávka na pracovním trhu, lidský kapitál a různé typy nezaměstnanosti. Práce také přibližuje hlavní instituce spojené s nezaměstnaností, rozdělení regionálních projektů ESF a rizikové skupiny nezaměstnaných.

V praktické části byla provedena analýza nezaměstnanosti v Karlovarském kraji podle věku, pohlaví, vzdělání, zdravotního stavu a délky evidence. Bylo zjištěno, že největší skupinou nezaměstnaných podle věku jsou osoby starší 50 let. Při porovnání průměrné obecné míry nezaměstnanosti byly procentuální hodnoty v kraji vyšší než celostátní průměr. Kromě roku 2018 byl v kraji v celkovém počtu nezaměstnaných vyšší podíl žen. Aktuální data z měření procentuálního zastoupení uchazečů podle vzdělání za leden 2023 vykazují nejvyšší počet v Karlovarském kraji uchazeči se základním vzděláním či bez vzdělání a v celé ČR jsou to naopak osoby s úplným ukončeným středním vzděláním. Vysokoškolské vzdělání má také méně uchazečů v kraji než v celé ČR. Osoby se zdravotním postižením tvořily dlouhodobě 8–12 % uchazečů o zaměstnání a jejich počty se pohybovaly kolem 900 osob. Při rozboru nezaměstnanosti podle délky evidence bylo konstatováno, že největší počet uchazečů se podaří umístit do 3 měsíců od počátku evidence a více než 60 % nastoupí do zaměstnání do 12 měsíců.

V souvislosti se zmíněnými rizikovými skupinami bylo zjišťováno, jak se pomocí Úřadu práce ČR a jeho regionálních individuálních projektů dařilo umístit osoby z těchto skupin do zaměstnání. Všechny sledované projekty byly úspěšné, neboť se podařilo umístit do zaměstnání více osob, než byl plánovaný počet a současně byl dodržen rozpočet projektu. Rizikové skupiny byly s ohledem na demografický faktor a výši nejvyššího dosaženého vzdělání zvoleny dobře. Úřad práce ČR a současně nové projekty ESF by se na ně měly i nadále zaměřit. Již nyní je v plánu nový regionální individuální projekt, který má podpořit i další skupinu – osoby ohrožené sociálním vyloučením.

Ze shromážděných dat vyplývá, že zde existuje několik faktorů, které mají vliv na vyšší nezaměstnanost. Je to například nízká variabilita hospodářských odvětví, nedostatek kvalifikované pracovní síly, horší dopravní infrastruktura v některých oblastech kraje, řídké osídlení obyvatelstva a vyšší podíl starší populace. Snížení nezaměstnanosti by se dalo dosáhnout zaměřením na výše uvedené faktory a například motivovat pracovníky zvyšovat si kvalifikaci, podpořit více systém dalšího vzdělávání ve firmách, zlepšit dopravní dostupnost a zvýšit mobilitu pracovní síly za prací a v neposlední řadě zlepšit nízkou finanční gramotnost osob sociálně vyloučených a podporovat u dlouhodobě nezaměstnaných osob získání pracovních návyků. Problém se zaměstnáváním žen s malými dětmi by se mohl vyřešit nabízením zkrácených či flexibilních pracovních úvazků, lepším zajištěním péče o děti a vytvořením dětských skupin v zaměstnání.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Literatura

BROŽOVÁ, Dagmar, 2012. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1880-0

BUCHTOVÁ, Božena, 2013. *Nezaměstnanost*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.

MAREŠ, Petr, 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS, 2013. *Ekonomie*. 19. vydání. Praha: NS Svoboda. ISBN 978-80-205-0629-0

7.2 Internetové zdroje

Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Karlovarského kraje. *Český statistický úřad* [online]. 09.01.2023 [cit. 2023-02-28]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xk/zakladni_tendence_demografickeho_socialniho_a_ekonomickeho_vyvoje_karlovarskeho_kraje

Nezaměstnanost v Karlovarském kraji k 31. 12. 2022 podle MPSV. *Český statistický úřad* [online]. 12. 01. 2023 [cit. 2023-02-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11244/26935200/2023-01.pdf/ab2e460e-f400-4983-9666-f6111926acce?version=1.1>

Měsíční nezaměstnanost – vývoj na trhu práce ve vybraném roce. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2023-02-28]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace16?rok=2022>

Struktura uchazečů a volných míst: Struktura uchazečů a volných míst v České republice za leden 2023 (UoZ podle dosaženého vzdělání). *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2023-02-28]. Dostupné z: https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace10?mesic=1&rok=2023&typZobrazeni=PODLE_DOSAZENEHO_VZDELANI

Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022. *Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech* [online]. [cit. 2023-02-28]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/906811/Rocni_KVK_2021.pdf/7330cb61-c8a2-e3e6-d84c-9a326e967cca

TISKOVÁ ZPRÁVA: Nezaměstnanost v prosinci mírně vzrostla. *Úřad práce ČR* [online]. 09. 01. 2023 [cit. 2023-02-28]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/2602597/TZ_nezamestnanost+_prosinec2022.pdf/2c9c9869-ab96-afd3-0049-d24d2e510d1e

ČLEN UNESCO 2021. *Karlovy Vary* [online]. [cit. 2023-03-06]. Dostupné z: <https://www.karlovyvary.cz/cs/unesco>

OBEČNÁ ČÁST PRAVIDEL PRO ŽADATELE A PŘÍJEMCE V RÁMCI OPERAČNÍHO PROGRAMU ZAMĚSTNANOST. *Evropský sociální fond* [online]. 29.04.2022 [cit. 2023-03-06]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/file/9002>

Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 19.01.2023 [cit. 2023-03-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/casove-rady-mn-a-pno>

Průmysl a služby. *Investiční příležitosti v Karlovarském kraji* [online]. [cit. 2023-03-08]. Dostupné z: <http://www.karlovyvary-region.eu/cz/o-karlovarskem-kraji/prumysl-a-sluzby-7217>

Charakteristika Karlovarského kraje. *Český statistický úřad* [online]. 06.01.2023 [cit. 2023-03-08]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xk/charakteristika_karlovarskeho_kraje

Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy Karlovarského kraje 2020 - 2024. *Karlovarský kraj Informační portál Karlovarského kraje* [online]. 26.06.2020 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z: https://www.kr-karlovarsky.cz/samosprava/dokumenty/Documents/koncepce/DZ_KK_2020_2024.pdf

Metodické poznámky - Výběrové šetření pracovních sil. *Český statistický úřad* [online]. 03.02.2023 [cit. 2023-03-14]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2020. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 16.04.2021 [cit. 2023-03-14]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1

Projekty Evropského sociálního fondu. *Úřad práce ČR* [online]. [cit. 2023-03-14]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-evropskeho-socialniho-fondu-4>

Strukturovaný počet uchazečů. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2023-03-14]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace4?kraj=CZ041>

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1: Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR (k 31. 12. 2022)	43
--	----

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1: Průměrná měsíční mzda v ČR podle věkových skupin za 1. pololetí 2022.....	15
Tabulka 2: Procentuální zastoupení rizikových skupin nezaměstnaných osob v KvK v roce 2022.....	47
Tabulka 3: Rodina není překážkou v KvK – podpořené aktivity	56
Tabulka 4: Rodina není překážkou v KvK – naplnění indikátorů	56
Tabulka 5: Zdravotní postižení není hendikep v KvK – podpořené aktivity	57
Tabulka 6: Zdravotní postižení není hendikep v KvK – naplnění indikátorů.....	58
Tabulka 7: Využij pracovní příležitost v KvK – podpořené aktivity	59
Tabulka 8: Využij pracovní příležitost v KvK – naplnění indikátorů.....	59
Tabulka 9: Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v KvK – podpořené aktivity.....	60
Tabulka 10: Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v KvK – naplnění indikátorů.....	61
Tabulka 11: Záruky pro mladé v KvK – podpořené aktivity	62
Tabulka 12: Záruky pro mladé v KvK – naplnění indikátorů.....	62

8.3 Seznam grafů

Graf 1: Zpětně zakřivená křivka individuální nabídky práce	15
Graf 2: Optimální poptávka po práci	17
Graf 3: Poptávka po práci v krátkém a dlouhém období	18
Graf 4: Vývoj celkového počtu dětí, žáků a studentů v KvK	37
Graf 5: Vývoj dětí, žáků a studentů dle školy.....	37
Graf 6: Podíl osob s vysokoškolským vzděláním podle krajů	38
Graf 7: Vývoj celkového počtu obyvatel v KvK	39
Graf 8: Vývoj obyvatelstva v KvK podle věkových skupin	40
Graf 9: Věková struktura a věkové indexy obyvatel v KvK.....	41

Graf 10: Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v KvK	44
Graf 11: Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v KvK	45
Graf 12: Podíl nezaměstnaných osob v KvK	46
Graf 13: Struktura nezaměstnanosti v KvK v roce 2022 dle rizikových skupin	47
Graf 14: Struktura uchazečů o zaměstnání v KvK dle věku (leden 2023)	49
Graf 15: Podíl absolventů a mladistvých na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v KvK	50
Graf 16: Roční průměrná obecná míra nezaměstnanosti v KvK dle pohlaví a porovnání s průměrem ČR	51
Graf 17: Uchazeči o zaměstnání dle dosaženého vzdělání v ČR (leden 2023)	52
Graf 18: Uchazeči o zaměstnání dle dosaženého vzdělání v KvK (leden 2023)	53
Graf 19: Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v KvK	54
Graf 20: Uchazeči o zaměstnání v KvK dle délky evidence	55

8.4 Seznam použitých zkratk

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF – Evropský sociální fond

KvK – Karlovarský kraj

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

OPZ – Operační program Zaměstnanost

OZP – Osoby se zdravotním postižením

SÚPM – Společensky účelné pracovní místo

VPP – Veřejné prospěšné práce