

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Diplomová práce

Zaměstnanost v regionu České republiky

Bc. Petra Krtová

© 2021 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Petra Krtová

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Most

Název práce

Zaměstnanost v regionu České republiky

Název anglicky

Employment in the region of Czech republic

Cíle práce

Cílem práce je makroekonomický pohled na základní ukazatele trhu práce na zaměstnanost a nezaměstnanost včetně analýzy současného stavu zaměstnanosti ve vybraném regionu České republiky. Analýzy by měly vyústit v doporučení a návrhy vedoucí k podstatnému zlepšení současného stavu v regionu České republiky.

Metodika

Úvodní teoretická část práce by měla být rešeršního charakteru s využitím odborné české a zahraniční literatury. K vlastním analýzám budou využity statistické metody – teorie časových řad, případně analýzy v kombinačních tabulkách či analýza rozptylu. Možné též aplikovat vhodný statistický software pro zjednodušení analýz.

Doporučený rozsah práce

30-50

Klíčová slova

zaměstnanost, nezaměstnanost, časové řady, analýza, extrapolace

Doporučené zdroje informací

- ANÝŽOVÁ, Petra, ed. a kol., 2019. Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. 276 s. ISBN 978-80-246-4294-9.
- BROŽOVÁ, Dagmar, 2012. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 288 s. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1880-0.
- PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2014. Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, Beckova edice ekonomie. 203 s. ISBN 978-80-7400-270-0.
- POŠTA, Vít, MACÁKOVÁ, Libuše, PAVELKA, Tomáš, 2015. Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR. 1. vyd. Praha: nakladatelství Management Press, s.r.o. 83 s. ISBN 978-80-7261-296-3.
- SMITH, Adam, 2016. Pojednání o podstatě a původu bohatství národů. Praha: Liberální institut, 872 s. ISBN 978-80-86389-60-8.
- ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk, 2013. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Jiří Zmatlík, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 2. 10. 2020

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 10. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Zaměstnanost v regionu České republiky" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31.03.2021

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Jiřímu Zmatlíkovi, Ph.D. za cenné rady a připomínky.

Zaměstnanost v regionu České republiky

Abstrakt

Zaměstnanost je z ekonomického hlediska důležitý ukazatel a v moderních společnostech má podstatný význam. Analýza nezaměstnanosti na regionální úrovni kraje je monitorována Krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky v Karlových Varech a úřady práce v okresních městech. Pozornost je věnována struktuře nezaměstnaných v regionu na úrovni Karlovarského kraje, nástrojům a opatřením aktivní politiky zaměstnanosti, kterými je snižována nezaměstnanost uchazečů o zaměstnání dlouhodobě evidovaných na úřadech práce. Volných pracovních míst oproti minulým obdobím ubývá a uchazečů o pracovní místa přibývá. Současná situace kolem Covid-19 rychle mění trh práce. Zda se podaří udržet pracovní místa „covidovými programy“ se ukáže v následujících letech. Na základě časových řad je stanovena prognóza vybraných ukazatelů trhu práce v budoucnosti na následující 4 roky.

Klíčová slova: trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, časové řady.

Employment in the region of Czech republic

Abstract

Employment is an important indicator of an economic point of view and is essential in modern societies. The analysis of unemployment at the regional level of the region is monitored by the Regional Branch of the Labour Office of the Czech Republic in Karlovy Vary and by labour offices in district cities. Attention is paid to the structure of the regional unemployed at the level of the Karlovy Vary region, tools and measures of active employment policy, which reduce the unemployment of job seekers registered for a long time at labour offices. Compared to the previous period, the number of vacancies is decreasing, and the number of job applicants is increasing. The current situation around Covid-19 is rapidly changing the labour market. Whether jobs will be maintained by "covid programs" will be seen in the coming years. Based on timelines, the forecast for selected labour market indicators is determined for the next 4 years.

Keywords: Labour market, employment, unemployment, timelines.

1. Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika.....	13
2.1 Cíl práce	13
2.1 Metodika	13
3 Teoretická východiska.....	16
3.2 Trh práce a jeho charakteristika	16
3.2.1 Ekonomie trhu práce.....	17
3.2.2 Keynesiánské pojetí trhu práce.....	18
3.2.3 Trh práce z pohledu klasické ekonomie	19
3.2.4 Rovnováha na trhu práce	20
3.2.5 Individuální křivka nabídky práce.....	21
3.3 Nezaměstnanost.....	22
3.3.1 Ukazatele aktuální statistiky.....	22
3.3.2 Nezaměstnaná osoba	23
3.3.3 Příčiny nezaměstnanosti	24
3.3.4 Dopady nezaměstnanosti	25
3.3.5 Právo na práci a právo na zaměstnání	27
3.3.6 Subjekty pracovněprávních vztahů.....	27
3.4 Státní politika zaměstnanosti.....	28
3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti	30
3.4.2 Opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	30
3.4.3 Pasivní politika zaměstnanosti	33
3.4.4 Podpora v nezaměstnanosti	33
3.4.5 Podpora při rekvalifikaci	34
4 Vlastní práce.....	36
4.1 Karlovarský kraj - Základní charakteristika Karlovarského kraj.....	36
4.2 Podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji	38
4.3 Cílové skupiny regionu APZ - Karlovarského kraje.....	45
4.4 Počet volných pracovních míst v Karlovarském kraji	51
4.5 Projekty v Karlovarském kraji	53
4.5.1 Národní individuální projekty	54
4.5.2 Regionální individuální projekty	56
4.5.2 Cílený program Antivirus.....	57
4.5.3 Projekt Outplacement	59
4.6 Trh práce z pohledu Oblastního inspektorátu práce.....	59
4.6.1 Obcházení zákona při uzavírání pracovněprávních vztahů	59
4.6.2 Zaměstnávání cizinců	61
4.7 Technologický pokrok	63

5 Shrnutí, výsledky a doporučení	64
6 Závěr	67
Seznam literatury:	69
Přílohy	75

Seznam obrázků

Obrázek 1 Rovnováha na trhu práce	20
Obrázek 2 Individuální křivka nabídky na trhu práce	22
Obrázek 3 Podíl nezaměstnaných v % v krajích ČR ke dni 31.12.2020	39
Obrázek 4 Podíl nezaměstnaných v Karlovarském kraji a jeho okresech ke dni 31.12.2019 a 2020.....	39
Obrázek 5 Predikce vývoje uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji v letech 2021-2023	42
Obrázek 6 Predikce vývoje uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji v letech 2021-2023 podle funkce Loglinternd.....	43
Obrázek 7 Predikce vývoje uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji v letech 2021-2023 – klouzavý průměr	44
Obrázek 8 Struktura uchazečů - mužů vs. žen v letech 2006-2020 v Karlovarském kraji.....	47
Obrázek 9 Struktura uchazečů - Zdravotně postižení a mladiství v letech 2006-2020 v Karlovarském kraji	47
Obrázek 10 Statistika absolventů škol v evidenci ÚP ČR v Karlovarském kraji	49

Seznam tabulek

Tabulka 1 Maximální výše podpory v nezaměstnanosti v Kč	34
Tabulka 2 Maximální výše podpory při rekvalifikaci	34
Tabulka 3 Podíl nezaměstnaných osob v letech 2011-2020 v %	40
Tabulka 4 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Karlovarského kraje v roce 2020, 2019 a 2018 v %	41
Tabulka 5 Strukturovaný počet uchazečů v Karlovarském kraji	46
Tabulka 6 Strukturovaný počet uchazečů v Karlovarském kraji, srovnání muži a ženy.....	50
Tabulka 7 Struktura uchazečů o zaměstnání OZP	51
Tabulka 8 Počet uchazečů o zaměstnání (UoZ)a počet volných pracovních míst (VPM) ke dni 31.01.2021	52
Tabulka 9 Počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo ke dni 31.01.2021	53
Tabulka 10 Projekty ESF doba realizace	57
Tabulka 11 Počet podpořených zaměstnanců - mezikrajské srovnání	58
Tabulka 12 Maximální počet žádostí o zaměstnaneckou kartu	61
Tabulka 13 Zaměstnání cizinci k 31.12.xx v Karlovarském kraji	62

Seznam příloh

Příloha 1 Míra nezaměstnanosti.....	75
Příloha 2 Výpočet dle vstupních údajů	75
Příloha 3 Prognózování přímkou, parabolou a exponenciálou	77
Příloha 4 Struktura uchazečů o zaměstnání	79
Příloha 5 Lineární regresní funkce.....	80
Příloha 6 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji.....	84
Příloha 7 Počet pracovních míst a uchazečů o zaměstnání v krajích ČR k 31. 1. 2021 .	86

Seznam použitých zkratk

- APZ - Aktivní politika zaměstnanosti
- ČR - Česká Republika
- ČSÚ - Český statistický úřad
- ESF - Evropský sociální fond
- EU - Evropská Unie
- HDP - Hrubý domácí produkt
- IAP - Individuální akční plán
- ILO - Mezinárodní organizace práce
- KoP - Kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce
- KrP - Krajská pobočka úřadu práce ČR
- MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí
- NIP - Národní individuální projekty
- OIP - Oblastní inspektorát práce
- OP LZZ - Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
- OSVČ - Osoba samostatně výdělečně činná
- OZP - Osoby se zdravotním postižením
- SÚIP - Státní úřad inspekce práce
- SÚPM - Společensky účelná pracovní místa
- UoZ - Uchazeč o zaměstnání
- ÚP ČR - Úřad práce České republiky
- VPM - Volná pracovní místa
- VPP - Veřejně prospěšné práce
- VŠPS - Výběrové šetření pracovních sil

1 Úvod

Diplomová práce se z pohledu zaměstnanosti v regionu České republiky zabývá podstatou zaměstnanosti a nezaměstnanosti z makroekonomického pohledu. Analyzuje současnou situaci a stav zaměstnanosti ve vybraném regionu České republiky. Popisuje návrhy a doporučení pro zlepšení vývojových trendů zaměstnanosti.

Jako téma své diplomové práce jsem zvolila zaměstnanost v regionu, ve kterém žiji a pracuji. Toto téma jsem si zvolila především z důvodu, že se profesně zajímám o dění na trhu práce Karlovarského kraje a mám umožněn přístup k informacím, které byly nutné k vypracování tohoto tématu.

V práci jsou popsány základní pojmy, jako je trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost. Následující část práce je věnována Karlovarskému kraji, jeho strukturou nezaměstnaných. Dílčím cílem této práce je zjistit, jaká je struktura nezaměstnaných a zaměstnaných osob podle pohlaví, věku a vzdělání. Které skupiny osob na trhu práce jsou dnes ohrožené. Které nástroje zaměřené na udržení zaměstnanosti ohrožených skupin v Karlovarském kraji byly a jsou realizovány. Jaké projekty Úřadu práce České republiky byly realizovány, jaká byla účast na těchto projektech a posoudit zda realizované projekty byly smysluplné.

Práce popisuje, které projekty a programy pomáhaly zaměstnavatelům ustát „koronavirovou“ krizi. Další část pojednává o cizincích na trhu práce, o úbytku cizinců v Karlovarském regionu a s tím souvisejícím úbytku agenturních zaměstnanců na trhu práce. V této studii bych se chtěla zaměřit především na aktuální změny na trhu práce a prezentovat specifikum Karlovarského regionu. Údaje o počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních místech jsou přehledně zpracovány v tabulkách.

Z důvodu rychlé přeměny globálního trhu není ve schopnostech MPSV a dále pak krajských poboček úřadů práce identifikovat všechny budoucí problémy trhu práce v nastalé situaci.

Další kapitola pojednává o tom, jaké dopady na zaměstnanost, bude mít čtvrtá průmyslová revoluce, zda ekonomika budoucnosti a moderní trh práce v blízké budoucnosti přinese nezanedbatelné změny a nové trendy, které budou mít vliv na lidské životy.

Pro potřeby práce byly použity data z úřadu práce v součinnosti Krajské pobočky v Karlových Varech a data Českého statistického úřadu (ČSÚ).

Diplomová práce se opírá o zákony, nařízení vlády, vyhlášky účinné do 31.12.2020. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, patřil v této práci jako nejdůležitější zdroj.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této diplomové práce je analýza trhu práce v regionu Karlovarského kraje od roku 2005 po současnost s predikcí do roku 2024. Tato práce má zjistit, jakými faktory je nezaměstnanost a zaměstnanost ovlivňována ze sociální, ekonomické a politické oblasti lidského života. Na základě vyhodnocení a analýzy trhu práce v regionu navrhnout doporučení pro zlepšení vývojových trendů zaměstnanosti se zaměřením na aktuální změny na trhu práce. Nezaměstnanost bude analyzována počtem uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce v okresech v porovnání s celým krajem. Dílčím cílem je vyhodnocení, zda současné realizované nástroje a opatření aktivní politiky nezaměstnanosti v regionu mají smysl pro udržení nižší míry nezaměstnanosti a pro brzké zařazení dlouhodobě evidovaných uchazečů v evidenci úřadu práce do pracovního procesu.

2.1 Metodika

Pro vytvoření diplomové práce bylo nutné důsledné prostudování odborné literatury obsahující témata trh práce, zaměstnanost a nezaměstnanost, nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Následně byla nutná analýza základních makroekonomických ukazatelů týkajících se trhu práce, nezaměstnanosti a zaměstnanosti, přičemž vybraná data byla získána ze statistik Českého statistického úřadu, Úřadu práce České republiky, konkrétně z Krajské pobočky v Karlových Varech, Státního úřadu inspekce práce a Českého statistického úřadu. Základním prostředkem pro statistickou analýzu ekonomických jevů spojených s nezaměstnaností, které byly použity v této práci, jsou časové řady. Časovou řadou rozumíme naměřené ukazatele, které jsou uspořádané v čase. Kvantitativní charakteristiky (ukazatele, naměřené hodnoty) neměřené k určitému okamžiku nebo k určitému intervalu umožnily predikovat budoucí vývoj. Nezaměstnanost byla měřena počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří jsou zařazeni do evidence úřadu práce a ke sledovanému datu nemají objektivní překážku k nástupu do zaměstnání, např. nejsou v pracovní neschopnosti, ve výkonu trestu nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené. Cílem analýzy časové řady bylo

určit model, podle něhož lze vhodnou volbou opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti optimalizovat nabídku a poptávku na trhu práce.

Elementární charakteristiky časových řad

Při zkoumání rychlosti změn ukazatelů a porovnávání jednotlivých hodnot časové řady byly použity základní míry dynamiky časové řady – **první diference** neboli absolutní přírůstky a úbytky zkoumaného ukazatele:

$$dy_t = y_t - y_{t-1} \quad t = 2, 3, 4, 5 \dots, n$$

a relativní koeficienty růstu.

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}} \quad t = 2, 3, 4, 5 \dots, n$$

Vyjádřené koeficienty růstu byly udávány v procentech, tudíž hovoříme v práci o tempu růstu.

Při analýze časových řad (Y_t) se očekává, že obsahují složky, jimiž jsou:

- Trend Tr ,
- Sezónní složka Sz ,
- Cyklická složka C ,
- Náhodná složka ε .

Trend reprezentující celkový dlouhodobý vývoj časové řady systematického charakteru, který obsahuje periodické složky, mezi které patří také složka sezónní a cyklická. Sezónní složka, představuje zpravidla v každém roce opakující se periodické změny, často souvisejícími se střídáním ročního období, proto je nezaměstnanost měřena v měsíčních intervalech. Cyklická složka udává kolísání okolo trendu a neméně důležitá náhodná složka, jež nemá systematický charakter a projevuje se nepravidelnými výkyvy, které není možné předvídat.

V práci byla použita dekompozice časové řady dvojího typu:

Aditivního

$$Y_t = Tr_t + Sz_t + C_t + \varepsilon_t$$

Multiplikativního

$$Y_t = Tr_t Sz_t C_t \varepsilon_t,$$

kdy pouze trendová složka je měřena ve stejných jednotkách jako Y_t a ostatní složky jsou bezrozměrné veličiny. V práci jsou použity modely s lineární regresní funkcí a v případě jejich statistické významnosti, byly tyto modely s pomocí trendových funkcí využity k predikcím budoucích hodnot časové řady.

3 Teoretická východiska

3.2 Trh práce a jeho charakteristika

Trh práce je specifický trh, kde dochází ke střetu poptávky po pracovní síle ze strany zaměstnavatelů s nabídkou práce ze strany zaměstnanců, zájemců či uchazečů o zaměstnání, kteří práci hledají. Zúčastněné strany jsou velmi ovlivněny zásahy státu, při kterých dochází ke střetu ekonomiky s politikou. Vlády intervnují ve prospěch zmiřování nerovnováhy na trhu práce opatřeními monetární a fiskální politiky.

Práce je výrobním faktorem využívaným ve všech sektorech. Nositelem práce je člověk. Člověk za svou odvedenou práci dostává zpravidla měsíční mzdu (plat nebo odměnu). Cenou práce je mzdová sazba.

Při zkoumání trhu práce se ekonomie jako věda snaží porozumět nezaměstnanosti a výši mezd. Úkolem trhu práce je, aby ekonomika byla zabezpečena pracovními silami v požadované struktuře, aby pracovní síly byly zabezpečeny finančními prostředky v nejmenší možné výši úrovně zaručené mzdy, nebo také dalšími způsoby, jako jsou socioekonomický status, seberealizace, a to v míře, která odpovídají jejich podílu na produkci. Krebs uvádí, že ti co práci prodávají, se nerozhodují jen o výši peněz, kterou za práci mohou získat, ale také podle dalších aspektů, mezi které patří rizikovost práce, prestiž profese, atraktivnost profese, pracovní doba, časová dostupnost k pracovnímu místu. (Krebs a kol., 1997, s. 272)

Standardní tržní mechanismus na trhu práce tedy nefunguje tak, aby vyrovnával nabídku práce s poptávkou po ní prostřednictvím cenou práce. (Krebs a kol., 1997, s. 273)

Na trhu práce nesmíme opomenout monopolní sílu, která na straně nabízejícího vystupuje. Jde o sdružení pracujících, tzv. odborové svazy – odbory. Odbory vznášejí více požadavků, než jsou jen vyšší mzdy, ale také větší bezpečnost práce, lepší pracovní podmínky. Mzda bývá výsledkem kolektivního vyjednávání, respektive kolektivní smlouvy mezi oběma stranami. Administrativním zásahem dochází na trhu práce k vyšším úrovním zaručených mezd, čímž dochází k poklesu efektivnosti. Trh práce je také ovlivněn zásahy státu. Jde zejména o pracovněprávní předpisy, a to zákoník práce, který upravuje pracovní dobu a její rozvržení, stanoví minimální mzdu a nejnižší úrovně zaručené mzdy. Stát upravuje věk

odchodu do starobního důchodu, délku mateřské a rodičovské dovolené, délku školní docházky, což významně ovlivňuje stranu nabídky práce. Výše uvedené okolnosti jsou důsledkem, že mzdy jsou nepružné.

Na trhu práce se „do popředí dostává rovněž kvalita nabízené služby práce a s tím související lidský kapitál, který je třeba stále rozvíjet, prohlubovat a umět ho náležitě zhodnotit, protože schopnosti lidí jsou vlastně tím nejcennějším, co ekonomika má.“ (Brožová 2003, s. 11).

„Vyšší úroveň vzdělání jedince je spojená s nižší mírou nezaměstnanosti.“ (Palíšková 2014, s. 169)

Teorie lidského kapitálu jsou popsány představiteli chicagské školy. Mezi nejznámější patří teorie Jacoba Minzerta a Garyho S. Beckera. V knize *Human Capital* Becker uvádí, že výdaje na vzdělání jsou investicí. Za předpokladu racionálního chování jedince, jako homo oeconomicus, kdy se jedinec chová tak, že porovnává náklady a výnosy do vzdělání. V jeho myšlenkách výnosy znamenají lepší prestižnější zaměstnání s vyššími výděly a náklady v podobě nepeněžního charakteru – ušlý čas, protože čas je dle Beckera vzácný faktor. Tato teorie se začala akceptovat a rozšiřovat až později, jelikož v počátcích vzbuzovala negativní postoj, a to zejména s uvědoměním, že ke vzdělání není vždy snadný přístup. Problematikou přístupu ke vzdělání se zabýval francouzský sociolog Pierre Bourdieu s jehož jménem je spojen koncept tzv. kulturního kapitálu. Přiklonil se k myšlence, že vyšší vzdělání dosahují děti vzdělanějších rodičů, protože jsou vychovávány s kladným vztahem ke kultuře a vzdělání. Ačkoli tento koncept sklídl velkou vlnu pozornosti, tak také sklídl velkou dávku kritiky za to, že působí velice široce a jeho definice je nepřesná, možná i nejasná. Ve svých pozdějších pracích pojem kulturní kapitál nahradil za kapitál „informační“. Zmínil, že přeměna k pochopení kulturního kapitálu ve dvacátém prvním století bude spojená s internetem a novými technologiemi. (

3.2.1 Ekonomie trhu práce

Trh práce je specifický tím, že na žádném jiném trhu nedochází ke střetu ekonomiky s politikou. Ekonomické teorie o zkoumání trhu práce vycházejí z modelů tzv. keynesiánské ekonomie nebo z pohledu „konkurenční“ klasické ekonomie. „Teoretická paradigmatata se liší svými východisky, přístupem ke klíčovému problému pracovních trhů –

nezaměstnanosti, a logicky i volbou nástrojů a postupů, které by měly vést k řešení nerovnosti na trhu práce. Protože nezaměstnanost je celospolečenským problémem, zabývají se oba přístupy také otázkou sociálního státu – za jakých podmínek a v jakém rozsahu by měl kompenzovat ztrátu příjmu v případě nezaměstnanosti.“ (Palíšková, 2014, s. 16)

Od původních modelů se snaží nynější ekonomové najít modely, které vystihují věrnější obraz dění na trhu práce, reálnější fungování pracovních trhů při sledování veličin jako jsou míra nezaměstnanosti, počet volných pracovních míst, výše mezd a dalších.

3.2.2 Keynesiánské pojetí trhu práce

Keynesiánský model trhu práce předpokládá strnulost mezd. Nová Keynesiánská ekonomie zkoumá příčiny nepružnosti mezd, cen zboží a služeb. Představitelé nové keynesiánské ekonomie např. George A. Akerlof (*1940), Costas Azariadis (*1943), David Romer (*1958), tvrdili, že mzdy se mění pomalu, protože byly stanoveny v pracovních smlouvách na delší období, nebo protože za zaměstnance vyjednávají odbory a mzda je sjednána kolektivní smlouvou, což znamená, že ke každé změně smlouvy může dojít pouze za předpokladu souhlasu obou stran. Firmy ztrácely možnost vyrovnávat mezní příjmy s mezními náklady a často byla mzda vyšší než rovnovážná a zafixována na delší období. Tím dochází k negativním dopadům na trhu práce bránícím čištění trhu práce a vyšší nezaměstnanosti. Nezaměstnanost, považují keynesiánci za největším zlo v ekonomii. John Maynard Keynes, zakladatel moderní makroekonomie 20. století, tvrdí, že nezaměstnanost se má řešit stimulací poptávky, stát má podporovat firmy k investování, podporovat sklony ke spotřebě formou veřejných výdajů, což vede k inflaci, ale ta je chápána jako menší zlo.

Zavádění platových a mzdových tarifů omezuje svobodnou soutěž na trhu a dochází ke střetu zájmů zúčastněných stran, kdy firma chce maximalizovat zisky, výnosy z činností, zaměstnanec chce maximalizovat osobní užitek. Obě strany se potýkají s nedostatkem informací o druhé straně. Firma netuší, jak velkou mzdu má zaměstnanci vyplatit a zaměstnanec naopak neví, jakým přínosem se podílí na celkové produktivitě ve firmě a jak velkou mzdu by měl požadovat. Takto popsané těžce kontrolovatelné situaci, kdy firma neví, zda zaměstnanec pracuje v její prospěch, či využívá speciální informace ku prospěchu svému, se říká morální hazard.

Keynes zdůrazňoval, že jsou zásahy státu do ekonomiky nezbytné, ale myšlenku liberalismu¹ nikdy neopustil. Zavedení aktivní politiky zaměstnanosti také souvisí s keynesiánskou ekonomickou teorií. Jako metodologický omyl se Keynesovi přičítá, že se zabývá a popisuje chování ekonomiky pouze v krátkém období.

3.2.3 Trh práce z pohledu klasické ekonomie

Na trhu práce dala o sobě vědět i „neviditelná ruka trhu“. Tento pojem ve svém díle Pojednání o podstatě a původu bohatství národů začal používat Adam Smith (1723–1790), zakladatel klasické ekonomie, hlasatel liberalismu, aby popsal paradox tržní ekonomiky. Tím, že jedinec sledující svůj vlastní prospěch, který ho vede k tomu, aby se stále zdokonaloval, rovněž podporuje prospěch všech, tedy celé společnosti, jako kdyby nad vším stála neviditelná ruka trhu. (Samuelson, Nordhaus, 1991, s. 975).

Adam Smith objevil vlastnost tržní ekonomiky v dokonalé konkurenci² „Sledováním svého vlastního zájmu často prosazuje zájem společnosti účinněji, než když ho opravdu zamýšlí prosadit.“ (Adam Smith) The Wealth of Nations (1776)

V nedokonalé konkurenci, tam kde převládají monopoly, se účinky neviditelné ruky nemusejí vyskytovat. „Smithova neviditelná ruka byla také zkrácena institucionálními intervencemi-instituce vlády, korporace s legislativou a odbory s kolektivním vyjednáváním. Regulační zásahy na trhu práce jsou výsledkem institucionálních teorií.“ (Brožová, 2015, s. 51)

Představitelé klasické ekonomie Adam Smith (1723-1790), David Ricardo (1772-1823), John Stuart Mill (1806-1873) a další stoupenci liberalismu naopak tvrdí, že poptávka po práci se vyrovnává s nabídkou a trhy se postupně vyčišťují, protože ceny a mzdy jsou pružné. Firmy ani zaměstnanci nejsou schopni ovlivnit výši mezd, mzdy se vytváří trhem. Přírozená tržní rovnováha je narušena jakýmkoliv zásahem ze strany státu. „Za hlavní příčinu nezaměstnanosti jsou považovány nadměrné mzdové požadavky.“ V ekonomice neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost, je pořád v situaci plné zaměstnanosti, produkt je na úrovni potenciálního produktu. Ten, kdo není ochoten pracovat při daných mzdových

¹ Liberalismus – připomíná přednosti tržního mechanismu, varuje před ignorováním „neviditelné ruky trhu“, přesvědčivě argumentuje proti každému zásahu státu do ekonomiky. Představitelé Chicagtské školy: Frank Knight, Henry Simons a Milton Friedman, Fridrich Hayek

² Dokonalá konkurence na trhu nastává tehdy, když více firem na trhu nemají možnost ovlivnit cenu statku.

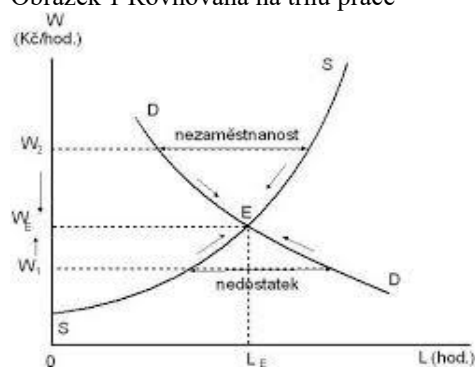
sazbách je dobrovolně nezaměstnaný „S nárůstem reálné mzdové sazby se zvyšuje i množství nabízené práce.“ Silný sociální stát a příliš vysoké dávky pro nezaměstnané oslabuje vůli práci hledat a veškeré podněty k práci. (Palíšková, 2014, s. 21)

3.2.4 Rovnováha na trhu práce

„Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, při tzv. rovnovážné mzdě, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky po práci a tržní křivky nabídky práce.“ (Macáková, 2010, s. 165)

Předně je vhodné připomenout, poptávku po práci reprezentují firmy a nabídku práce reprezentují domácnosti neboli lidé. Nabízená práce tedy závisí na reálné mzdě. Mzdová sazba je nanesena na vertikální ose, jinde používaná jako cena práce. Na horizontální ose se standardně vyznačuje množství nabízené práce. V grafu (obrázek 1) zobrazená tržní křivka nabídky práce (značí se S od angl. supply) roste s vyšší mzdovou sazbou, kdy se předpokládá, že se zvýšenou mzdovou sazbou budou lidé ochotni nabízet více práce. „Tržní křivka poptávky po práci (značí se D od angl. demand) je horizontálním součtem individuálních poptávkových křivek všech firem na trhu.“ (Macáková, 2010, s. 165)

Obrázek 1 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: EDU, 2020

Obrázek 1 ukazuje rovnováhu na trhu práce, která nastává v bodě E, tedy jestliže je při rovnovážné mzdové sazbě zaměstnáno rovnovážné množství pracovníků. Rovnováha na trhu práce není ale neměnný stav. Při pohybu mzdové sazby – reálné mzdy směrem dolů z w_E na w_1 , se dostáváme do situace, kdy ve firmách chybí takové množství pracovníků, které by firmy chtěly zaměstnat. Někteří lidé ale nejsou ochotni při nízké mzdě práci nabízet, raději by zůstali doma, respektive vybrali by si být dobrovolně nezaměstnaní. Naopak druhí, kvalifikovanější pracovníci by mohli z firem odcházet. Konkurence na trhu práce by poté zvyšovala mzdy, aby lidé nabízeli více práce. Kvalifikovanější zaměstnanci

by svá místa za nízké mzdy opouštěli (pohyb po křivce nabídky vzhůru) a měli by zájem o místa lépe placená. Situaci, kdy jsou lidé ochotni za nízkou mzdu pracovat, ale místo neseženou, nazýváme **nedobrovolnou zaměstnaností**. Pavelka uvádí, že za příčinu nedobrovolné nezaměstnanosti považuje uzákoněnou minimální mzdu.

„Význam minimální mzdy jako příčiny nezaměstnanosti je však často zpochybňován.“
(Pavelka, 2007, s. 121)

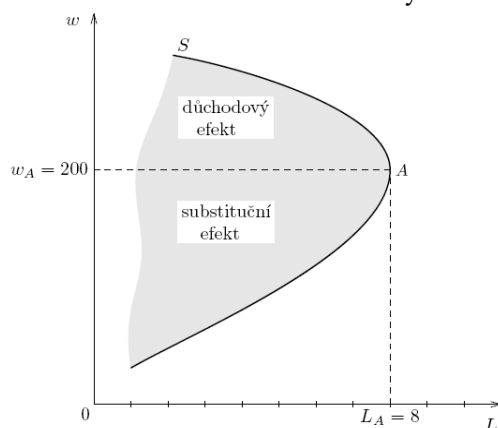
3.2.5 Individuální křivka nabídky práce

Tržní křivka nabídky je horizontálním součtem individuálních křivek nabídky práce. Práce se stává přitažlivou díky vyšší mzdové sazbě, což téměř v každém vyvolá tendenci zvýšit počet nabízených hodin práce. „Současně však působí skutečnost, že je možné při vyšší mzdové sazbě získat stejný příjem při méně odpracovaných hodin a mít více volného času.“ (Macáková a kol., 2010, s. 163)

Každý jedinec však preferuje jinou výši mzdové sazby a čelí rozhodnutí, zda věnovat více hodin práci nebo volnému času, což vede k zakřivení jejich nabídkové křivky v různých bodech, u někoho při vyšší a u někoho při nižší mzdové sazbě. Je to způsobeno důchodovým a substitučním efektem, který působí protichůdně.

Každý, kdo má lépe placenou práci, ji bude preferovat před volným časem, bude pracovat na úkor volného času, aby získal vyšší reálný příjem, za který si pořídí více výrobků a služeb. „Jedná se o tzv. **substituční efekt** změny mzdové sazby, který vede ke zvyšování nabízeného množství práce. Vyšší mzdová sazba zvyšuje reálný příjem (za předpokladu, že se ceny výrobků a služeb nemění) a vede tak k tendenci mít více volného času, resp. nahrazovat práci volným časem.“ Tento účinek změny mzdové sazby se nazývá **důchodový efekt**, který vede jedince nabídnout méně hodin práce, protože si naopak za vyšší příjem může koupit luxusní statky, které využije při činnostech v rámci volného času.
(Macáková, 2010, s. 163)

Obrázek 2 Individuální křivka nabídky na trhu práce



Zdroj: CGI.MATH.MUNI.CZ, 2020

„Tvar křivky individuální nabídky práce závisí na tom, který z efektů změny mzdové sazby převládá.“, což je patrné z obrázku 2. (Macáková, 2010, s. 163)

3.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je fenomén moderní společnosti. Je třeba si uvědomit, že o práci dnes může přijít každý. Ekonomický růst, který se nyní zastavil v reakci na události související s výskytem koronaviru v ČR (České republice), označovaného jako SARS CoV-2, a s tím spojené negativní ekonomické důsledky jsou toho příkladem.

3.3.1 Ukazatele aktuální statistiky

Pro zjištění nezaměstnanosti se v České republice používají dva ukazatele, jeden uvádí podíl nezaměstnaných osob, který je získáván Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a druhý vychází ze statistického šetření reprezentativního vzorku v domácnostech - Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Tato získaná míra je zveřejňována Eurostatem³.

³ Eurostat – statistický úřad Evropské unie. Výběrové šetření pracovních sil - Labour Force Survey (LFS) je povinné pro všechny členské země EU. Obsah a organizace tohoto šetření LFS je podle rozhodnutí Rady (ES) 577/98.

„Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje v procentech podíl dosažitelných⁴ uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Ministerstvo práce a sociálních věcí začalo tento nový ukazatel měsíčně zveřejňovat od ledna 2013. Ukazatel nahrazuje míru registrované nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Od ledna 2013 jsou zveřejňovány údaje pouze podle nového výpočtu.“ (Český statistický úřad, 2019)

Snížením nezaměstnanosti se zabývá také Mezinárodní organizace práce (ILO), která usiluje o sociální spravedlnost a mezinárodně uznávaná pracovní práva, se zaměřením na podporu příležitostí získat důstojnou a bezpečnou práci v podmínkách svobody pro všechny muže a ženy. Programy ILO jsou zaměřené na nepřijatelné formy nucené práce, jako je například otroctví, práce dětí a další formy práce, které upírají pracovníkům jejich základní lidská práva při práci. Národní cíl České republiky v oblasti zaměstnanosti do roku 2020 byl zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20-64 let na 75 %. Sledovány byly tyto dílčí cíle: zvýšení zaměstnanosti žen ve věku 20-64 let na 65 %, zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55-64 let nejméně na 55 %, snížení míry nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15-24 let o jednu třetinu proti roku 2010, snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010. (MPSV, 2021a)

3.3.2 Nezaměstnaná osoba

Za nezaměstnanou osobu se považuje ta osoba, která souběžně splňuje uvedené tři podmínky:

1. je starší 15 let,
2. nemá placenou práci na smluvním základě, sama sebe nezaměstnává, aktivně si hledá práci,
3. je schopna do práce nastoupit během 14 dnů.

Mezi nezaměstnané se také řadí osoby, které si práci již našly nebo mají příslib zaměstnavatele, že dnem nástupu do práce bude datum pozdější nežli 14 dnů. Jestliže

⁴Od července 2004 zjišťuje MPSV počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání.

osoba má příslib zaměstnavatele, že nástup do práce bude až za dva měsíce, také patří mezi nezaměstnané. Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou považovány za zaměstnané neboli ekonomicky neaktivní.

„Dnešní nezaměstnanost nejen v české společnosti má další závažné charakteristické rysy, mezi které patří: vysoký podíl osob dlouhodobě nezaměstnaných, vysoký podíl nezaměstnaných absolventů a mladistvých a stabilní skupiny, které žijí dlouhodobě ze sociálních dávek, a tento životní styl jim vyhovuje.“ (Buchtová, 2013, s. 67)

3.3.3 Příčiny nezaměstnanosti

Z hlediska příčin se nezaměstnanost člení na tři typy: frikční, strukturální a cyklickou.

Frikční nezaměstnanost označovaná jako dočasná nezaměstnanost, která vzniká z důvodu prodlevy, kdy si jedinec hledá nové pracovní místo, protože mu skončil pracovněprávní vztah a nemá často potřebné informace o nabízených pracovních místech, a doby k vyhledání nového pracovního místa. Stejně tak určitý čas, který čerstvý absolvent potřebuje k nalezení svého prvního zaměstnání či zaměstnanec, který se stěhuje do jiného města, se řadí k tomuto typu nezaměstnanosti. Pavelka (2007) uvádí, že do „frikční nezaměstnanosti se řadí i sezonní nezaměstnanost, která je typická pro zemědělství a stavebnictví. Základním rysem této nezaměstnanosti je, že v souhrnu proti takto nezaměstnaným existují v ekonomice volná pracovní místa.“ Také je pochopitelné, že tato nezaměstnanost v ekonomice bude existovat vždy. „Má přechodný charakter a je považována za dobrovolnou.“ (Krebs, 1997, s. 276)

Strukturální nezaměstnanost spojená s kvalifikačním nesouladem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice. O jaké změny jde? V ekonomice dochází neustále ke změnám, protože některá odvětví zanikají, zatímco jiná expandují. „Požadovaná kvalifikace zaměstnanců je v zanikajících odvětvích často nedostačující pro odvětví expandující, takový pracovník se stává strukturálně nezaměstnaný.“ Doba potřebná na rekvalifikace zaměstnanců je často dlouhá.

Cyklická nezaměstnanost „je spojená s cyklickým vývojem ekonomiky“, kdy vzniká přebytek nabídky práce nad její poptávkou. Nastává v období hospodářské recese z důvodu

odbytových potíží, kdy klesá produkce a firmy propouštějí zaměstnance většinou bez nároku na návrat. Další kritérium pro analýzu nezaměstnanosti je posouzení stavu, zda je osoba nezaměstnaná dobrovolně či nedobrovolně. (Pavelka, 2007, s. 120)

Dobrovolně nezaměstnaní nejsou ochotni přijmout práci za nižší mzdu, ale požadují mzdu dle svých představ vyšší. Délka trvání dobrovolné nezaměstnanosti závisí především na úsporách jedinců, ale také na podporách v nezaměstnanosti a na různých sociálních dávkách. **Nedobrovolně nezaměstnaní** jsou ochotni přijmout práci i za nižší mzdu, často však pracovní místa neseženou.

3.3.4 Dopady nezaměstnanosti

Dlouhodobá nezaměstnanost má dopady na celkové náklady společnosti a také na jednotlivce, kteří se stanou nezaměstnanými. Nežádoucí dopady nezaměstnanosti dělíme na ekonomické a sociální.

Ekonomický význam zaměstnanosti a ztráty vyvolané nezaměstnaností jsou aspekty hospodářských cyklů. Recese a s ní spojená vysoká nezaměstnanost jsou pro ekonomiku extrémně nákladná. Pro společnost to znamená vyšší transfery prostředků ze státního rozpočtu na sociální dávky, ztráty z neodvedených daní a nevytvořených produktů.

„Ekonomické náklady nezaměstnanosti v podobě odchylky skutečného produktu od potenciálního produktu zachycuje Okunův zákon“⁵ (Pavelka, 2007, s. 127)

„Okunův zákon říká, že na každá 2 %, o něž GNP (hrubý národní produkt) poklesne vzhledem k potencionálnímu produktu, se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %.“ (Samuelson, 1991, s. 204)

Jestliže je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená, ekonomika vyprodukuje méně statků a služeb, než by mohla na úrovni potencionálního produktu, je to plýtvání zdroji, které má ekonomika k dispozici. Nevyrábí tedy tolik, kolik je schopna. K pochopení problému, proč společnost nic nedělá proti plýtvání zdrojů, se používá pojem přirozená míra nezaměstnanosti, při které jsou trhy práce a statků v rovnováze. Přirozená míra není optimální mírou nezaměstnanosti. Samuelsonem (1991) je definována jako „nejnižší

⁵ Arthur Okun (1929-1979) americký ekonom v oblasti hospodářské politiky poválečného období. Od roku 1964 členem Rady ekonomických poradců prezidenta Kennedyho.

udržitelná míra, které může země dosahovat, aniž by riskovala vzestupnou inflační spirálu.“

Ekonomové vedou často spory, jaká výše přirozené míry nezaměstnanosti by měla v dané zemi být. Předložili mnoho návrhů jak ji snižovat. Termín přirozená míra je však „zavádějící“. Teoretikové zkoumají vztah optimální možné úrovně nezaměstnanosti, kde by byl maximalizován čistý ekonomický blahobyt.

Opatření, která lze použít pro snížení přirozené míry:

- Zlepšení služeb spojených trhem práce – lepší informovanost o volných pracovních místech, jasný popis pracovního místa v souladu s požadavky kvalifikace pracovníka.
- Prosazení programů zaměstnanosti – zlepšení poskytujících služeb v oblasti rekvalifikací, rychlejší reakce na budoucí požadavky kvalifikace pracovníků.
- Vytvoření přetlakové ekonomiky – usnadňující nalezení práce.
- Odstraňování vládních překážek.
- Tvorba veřejných pracovních příležitostí.

Odhady přirozené míry nezaměstnanosti se pohybují okolo 4-7 %.

Sociální dopady

Zdeněk Boleloucký (2013) uvádí, že práce je první a základní podmínkou lidské existence. Ztráta zaměstnání nevede pouze ke ztrátě příjmu, ale narušuje emoční pohodu, rodinnou rovnováhu, sociální vztahy, kvalitu života, což má dopad na zhoršení tělesného zdraví. Jako duševní následky nezaměstnanosti se uvádějí: deprese, alkoholismus, poruchy chování, sebevražedné pokusy, sebevraždy, domácí násilí, násilné trestné činy. Tyto sociálně patologické jevy mají vliv na celkovou nestabilitu společnosti. Trvalejší nezaměstnanost se stává zdrojem akutního stresu v důsledku ztráty sebeúcty, pocitu vlastní nepotřebnosti a strachu z budoucnosti. K sociálním důsledkům pro jednotlivce patří také ztráta pracovních návyků. Při ztrátě zaměstnání mladšího člověka, který se osamostatnil a stal se tak nezávislý na podpoře rodičů, dochází k narušení budoucnosti jedince, která má význam v jeho chování a jednání. Ztráta vysněné budoucnosti pro mladého člověka se může stát příčinou celkové životní rezignace a nalezení špatného východiska spolu s užíváním nikotinu, alkoholu a dalších drog. (Boleloucký, 2013, s. 104)

3.3.5 Právo na práci a právo na zaměstnání

V České republice je **právo na práci** zakotveno v Listině základních práv a svobod v článku 26: „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“ Právo na práci je zde chápáno jako právo k získání prostředků pro své živobytí prací.

Právo na zaměstnání a především jeho zabezpečování je zakotveno v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jak již bylo uvedeno, jde o právo občanů, kteří chtějí a mohou pracovat a o práci se skutečně ucházejí. Někdy bývá nesprávně zaměňováno za právo na práci. U práva na zaměstnání se jedná pouze o činnosti, u nichž k realizaci zájmů dochází výkonem závislé práce zaměstnance pro zaměstnavatele.

Boleloucký (2013) tvrdí, „že obecně je akceptováno, že práce je první a základní podmínkou lidské existence a většina lidí má symbiotický vztah k práci i k pracovišti.“ Buchtová (2013) doplňuje tvrzení Bolelouckého, že „práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“

3.3.6 Subjekty pracovněprávních vztahů

Subjekty pracovního práva mohou být fyzické osoby nebo právnické osoby. Fyzické osoby mohou být subjektem pracovněprávního vztahu, a to např. jako zaměstnanec, zaměstnavatel nebo jako uchazeč o zaměstnání. Právnická osoba může vystupovat v pracovněprávním vztahu jako zaměstnavatel a jako odborová organizace. Pokud vystupuje v pracovněprávním vztahu stát, jedná se také o právnickou osobu. Způsobilost k právům a povinnostem fyzické osoby, jako zaměstnance, vzniká dovršením 15 let věku a současně musí být splněna podmínka dokončení povinné školní docházky, která je povinná 9 let. V České republice je to vždy k 30. červnu. Závislá práce osob mladších patnácti let je zakázána a podléhá kontrole ze strany Státního úřadu inspekce práce. Tyto nezletilé osoby mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost podle zvláštních právních předpisů. (Novotný, 2017, s. 140)

Při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají právní vztahy, které zákoník práce označuje jako vztahy pracovněprávní. Smluvní volnost při sjednávání smluv mezi těmito stranami je omezena. Zákoník práce je postaven na ochraně zaměstnance, jelikož se míní, že je slabším účastníkem právního vztahu. Nepřipouští odchýlné ujednání, a to ani se souhlasem zaměstnance, protože svobodná vůle může být determinována existenčním či sociálním tlakem získat či udržet zaměstnání. (Hloušková, 2019, s. 25)

Závislou práci definuje zákoník práce v ustanovení § 2. Ustanovení má kogentní povahu, což znamená, že se od něj nelze odchýlit. „Závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.“ Důsledky závislé práce definuje ustanovení § 2 v odstavci druhém: „závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat či odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“ Takto definovaná závislá práce může být vykonávána jen na základě pracovněprávního vztahu, kterými jsou pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti). Závislá práce je současně závislou činností pro účely zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

3.4 Státní politika zaměstnanosti

Cílem státní politiky zaměstnanosti je ochrana proti nezaměstnanosti a podpora zaměstnanosti. Rada Evropské unie si ve svých strategických dokumentech deklaruje za cíl dosáhnout plné zaměstnanosti. Tyto cíle jsou součástí **aktivní politiky zaměstnanosti**. **Pasivní politika** si klade za cíl zmírňovat negativní důsledky systémem podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek. „Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje zejména zabezpečování práva na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, včetně zpracování prognóz zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce. Také usměrňuje zaměstnávání pracovníků ze zahraničí na území České republiky.“ (Zákon č. 435/2004 Sb.)

S požadavky Evropské unie a situací na trhu práce v naší zemi se úkoly spadající pod státní politiku zaměstnanosti stále rozvíjejí. Úkoly jsou především svěřeny Úřadu práce České

republiky, konkrétně krajským pobočkám. Krajské pobočky je dále delegují na jednotlivá kontaktní pracoviště v okresních městech.

„Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) usměrňuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Mimo jiné zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řešení stěžejních otázek na trhu práce, zabezpečuje správu a poskytování prostředků, zajišťuje národní financování opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, která jsou obsažena v programech Evropského sociálního fondu, a zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému v oblasti zaměstnanosti, spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie v souvislosti s vysíláním zaměstnanců k výkonu práce na území jiného členského státu.“ (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Kontrolní činnost v oblasti zaměstnanosti vykonává Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, celní úřady. Tyto orgány kontroly mají oprávnění kontrolovat, zda cizinec vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy v souladu s vydaným povolením k zaměstnání, zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance, povolením k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie nebo modrou kartou. (Zákon č. 435/2004 Sb., § 126)

Pokud je kontrola provedená celním úřadem a v protokolu o kontrole je konstatováno porušení v oblasti zaměstnanosti, je v takovém případě kontrolní zjištění spolu s podklady, o něž se kontrolní zjištění opírá, předáno oblastnímu inspektorátu práce k dalšímu postupu. Oblastní inspektorát práce ve většině případů zahájí správní řízení ve věci uložení sankce za spáchání správního přestupku za umožnění výkonu nelegální práce.

Účast na státní politice zaměstnanosti je povinná u všech zaměstnanců, kterým jejich zaměstnání založilo účast na důchodovém pojištění. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku **na státní politiku zaměstnanosti**, upravuje výši pojistného, které jsou povinni platit zaměstnavatelé a zaměstnanci z vyplacených hrubých mezd nebo osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) ze stanovených vyměřovacích

základů zjištěných za rozhodné období. Vyměřovacím základem zaměstnavatele je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců za jednotlivé měsíce. Zaměstnavatel je povinen odvádět i pojistné, které je povinen platit zaměstnanec. Zaměstnavatel je povinen sám vypočítat pojistné, které je povinen odvádět.

3.4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) je vytváření souladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle na trhu práce. Dalším cílem je odstraňování bariér omezující osoby ve vstupu na trh práce. MPSV mají společně s úřady práce při naplňování tohoto cíle možnost využít řady nástrojů a opatření. V reakci na aktuální situaci na trhu práce spolupracují úřady práce se zaměstnavateli, obcemi a dalšími subjekty při tvorbě a realizaci opatření. Zvažují při tom vhodnost použití jednotlivých nástrojů a strukturu uchazečů o zaměstnání, tak aby jim byly nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti nápomocné. Zároveň jsou nutná opatření související s rozvojem lidských zdrojů. (Steinichová, 2010, s. 159)

Aktivní politika má být nápomocná skupině uchazečů o zaměstnání, kterým má být věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce se s uchazečem o zaměstnání vypracuje individuální akční plán (IAP), což je dokument, který je povinný pro uchazeče, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 5 měsíců. Pokud uchazeč o IAP požádá, může jej uzavřít dříve. Je založen na spolupráci uchazeče a poradce při vytvoření realistické představy uplatnění na trhu práce, jímž se stanoví konkrétní postup vedoucí k dosažení cíle.⁶

Zvýšená péče se poskytuje uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav potřebují, z důvodu věku, péče o dítě nebo z jiných vážných důvodů.

3.4.2 Opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Ke splnění cíle zajistit požadovaný soulad mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil na trhu práce patří **nástroje**, jimiž jsou:

⁶ Individuální akční plán, Prevence vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti. „Metodika individuální a komplexní práce s klienty ÚP ČR“, reg. č. projektu: CZ.1.04/2.2.00/11.00019. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/Individualni_akcni_plan.pdf/1abed5a1-6d8e-9c33-4e15-be689c3c5c71

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,

a **opatření**, mezi které patří poradenství pro volbu povolání zajišťované specialisty úřadu práce, diagnostika k posouzení osobnostních předpokladů zajišťována externími odborníky, pomoc pedagogicko-psychologické poradny za účelem zjištění předpokladů jednotlivců pro výkon vhodného zaměstnání, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením spočívající v podpoře chráněných pracovních míst, sdílené zprostředkování zaměstnání, programy k řešení zaměstnanosti určené pro cílové skupiny uchazečů o zaměstnání.

- **Rekvalifikací** dle § 108 zákona o zaměstnanosti se rozumí „získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování; za rekvalifikace se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.“
- **Veřejně prospěšné práce** jsou určeny k pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání na údržbu veřejných prostranství, komunikací ve prospěch obcí či jiných institucí.
- **Společensky účelná pracovní místa** zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce jako zcela nové pracovní příležitosti nebo na stávající místo dosazuje konkrétního uchazeče o zaměstnání. Na veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek.
- **Překlenovací příspěvek** může Úřad práce poskytnout osobě, která se rozhodne, že přestane být uchazečem o zaměstnání a začne vykonávat samostatně výdělečnou činnost, podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná. Příspěvek se poskytuje na provozní náklady – nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu

materiálu či výrobků. Pokud objekt, ve kterém je provozována výtěžná činnost, je majetkem OSVČ, lze poskytnout také příspěvek na náklady na opravu a údržbu objektu.

- **Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti** může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který nemůže přidělovat zaměstnancům práci v rozsahu týdenní pracovní doby, protože u něho nastala překážka na straně zaměstnavatele z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách či v důsledku přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní událostí a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši nejméně 60 % průměrného výdělku.
- **Příspěvek na zapracování** jedná se o příspěvek, který poskytne Úřad práce zaměstnavateli, který zaměstná uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.

Další příspěvek je možné poskytnout zaměstnavateli, který přechází na **nový podnikatelský program** a z tohoto důvodu nemůže zaměstnancům přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Nemusí se jednat jen o změnu výroby, ale také o přechod na vyšší technologickou úroveň. V případě povodně či požáru je možné příspěvek poskytnout také.

Úřady práce informují zaměstnavatele o aktuálních službách Úřadu práce České republiky, o možnostech finančních podpor z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a realizovaných projektech spolufinancovaných z evropského sociálního fondu Operačního programu Zaměstnanost. Prostřednictvím tohoto poradenství zaměstnavatelé získávají informace o situaci na trhu práce, volných zdrojích pracovních sil. Mohou taktéž získat nabídku možností pro řešení konkrétních požadavků zaměstnavatele.

Z důvodu rychlého poskytnutí ucelených informací úřady práce realizují semináře pro zaměstnavatele na aktuální témata z oblasti zaměstnanosti. Jsou jim poskytovány informace související s legislativními změnami v oblasti zaměstnanosti a informace o projektech, které jsou realizovány prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Další službou poskytovanou úřadem práce pro zaměstnavatele je burza práce, kde je

nabídnuta aktivní účast na burzách práce. Konané burzy jsou přehlídkou zaměstnavatelů soukromého i veřejného sektoru oborového i mezioborového zaměření.

3.4.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti termín „pasivní politika nezaměstnanosti“ nepoužívá, nicméně jde o aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných, jde o jakousi kompenzaci ztráty příjmu. Pod tímto termínem je v této práci uvedeno zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Pasivní politika zaměstnanosti dále zabezpečuje nízkopříjmové osoby různými sociálními dávkami, přídatky a příspěvky, které vyplácí úřady práce.

3.4.4 Podpora v nezaměstnanosti

Smyslem podpory v nezaměstnanosti je poskytnutí finanční dávky v době, kdy se uchazeč o zaměstnání ocitl v tíživé životní situaci z důvodu nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, kterému jeho zaměstnání či jiná výdělečná činnost založilo účast na důchodovém pojištění alespoň 12 měsíců. Není-li tato podmínka splněna, lze započítat náhradní doby zaměstnání, za kterou se považuje například doba osobní péče o dítě do 4 let věku, doba pobírání invalidního důchodu třetího stupně, příprava osoby se zdravotním postižením k práci, trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény a další doby, které jsou taxativně uvedené v § 41 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti nemůže být přiznán uchazeči o zaměstnání, se kterým zaměstnavatel ukončil pracovněprávní vztah podle § 52 písm. g) a 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a to zvláště hrubým způsobem. Je-li podpora v nezaměstnanosti uchazeči přiznána, náleží mu po celou podpůrnou dobu, která činí:

- 5 měsíců, do 50 let věku uchazeče o zaměstnání,
- 8 měsíců, do 55 let věku uchazeče o zaměstnání,
- 11 měsíců, nad 55 let věku uchazeče o zaměstnání.

„Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí:

- 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku - první dva měsíce podpůrné doby,
- 50 % průměrného měsíčního čistého výdělku - další dva měsíce podpůrné doby,

- 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku - po zbývající podpůrní dobu.⁷

Průměrný čistý výdělek uchazeče se počítá z posledního zaměstnání, a pokud se jedná o OSVČ, pak z posledního vyměřovacího základu přepočteného na jeden kalendářní měsíc. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku tj. 20 075 Kč pro kalendářní rok 2021, vyhlášené každoročně ve Sbírce zákonů. Tato částka se po celý rok nemění.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Tabulka 1 Maximální výše podpory v nezaměstnanosti v Kč

Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Maximální výše podpory v nezaměstnanosti v Kč	14 157	14 281	14 604	15 024	15 660	16 682	18 111	19 389

Zdroj: zpracováno dle Měšec.cz., 2020

Uchazeči o zaměstnání, který obdržel z posledního ukončeného zaměstnání odstupné, odbytné nebo odchodné se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku nebo měsíčního služebního příjmu, ze kterých byla odvozena minimální výše odstupného, odbytného nebo odchodného stanovená jinými právními předpisy. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

3.4.5 Podpora při rekvalifikaci

Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace, s výjimkou dob uvedených v § 44 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, stanoví se procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku získaného v posledním zaměstnání.

Tabulka 2 Maximální výše podpory při rekvalifikaci

Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Maximální výše podpory při rekvalifikaci v Kč	15 866	16 055	16 367	16 837	17 550	18 695	20 297	21 729

Zdroj: zpracováno dle Měšec.cz., 2020

⁷ V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. (§ 50 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Podporu při rekvalifikaci lze čerpat i po celé vyčerpané podpůrné době, kdy náležela uchazeči podpora v nezaměstnanosti. Souběh podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci není možný. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu po celou podpůrnou dobu a nerozlišuje se, zda rekvalifikace trvá jeden či jedenáct měsíců.

„Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku tj. 22498 Kč pro kalendářní rok 2021, vyhlašované každoročně ve Sbírce zákonů. Tato částka se po celý rok nemění.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

4 Vlastní práce

4.1 Karlovarský kraj - Základní charakteristika Karlovarského kraje

Karlovarský kraj leží v severní části Západočeského kraje. Kraj sousedí na severovýchodě s Ústeckým krajem, se kterým tvoří region soudržnosti – Severozápad, na jihovýchodě sousedí s Plzeňským krajem. S celkovou rozlohou 3 310 km² je nejmenším ze čtrnácti územně samosprávných celků České republiky. Sídlem kraje je město Karlovy Vary. V kraji je celkem 38 měst a 134 obcí, které jsou dále členěny na 528 částí.

Ke dni 31.12.2019 Karlovarský kraj evidoval 294 664 obyvatel, což představuje 2,8 % obyvatel České republiky. Karlovarský kraj se skládá ze tří okresů, a to Karlovy Vary, Sokolov a Cheb, přičemž nejlidnatější je okres Karlovy Vary. K poslednímu dni roku 2019 bylo podle statistického úřadu kladné saldo migrace obyvatel. Do kraje se přistěhovalo 3 572 osob a vystěhovalo 3 226 osob. Celkovému přírůstku to ale neprospělo, neboť bylo více zemřelých 3 405 osob než narozených 2 827 osob. Průměrný věk byl 42,3 let. Ke dni 31.12.2019 ve městech okresu Karlovy Vary žilo celkem 93 038 osob a jen v Karlových Varech žilo 48 479 obyvatel. Karlovarský kraj je typickým příkladem českého pohraničního pásma obývaného lidmi různých etnických původů.

Karlovarský kraj byl spojován především s rozvojem energetického průmyslu, těžbou nejrozličnějších nerostných surovin (hnědé uhlí, kaolín, cín, uran), a také zmizením zemědělských podniků a drobné průmyslové výroby. Je třetím regionem s nejvyšším zastoupením sektoru těžby a dobývání na zaměstnanosti. Na konci roku 2019 bylo v tomto sektoru zaměstnáno 4 900 osob, což představuje 3,3 % zaměstnaných v kraji. V druhé polovině roku 2020 Sokolovská uhelná začala propouštět zaměstnance a očekává se, že ztrátou zaměstnání bude postiženo osm set osob. Dřívější vývoj intenzivního důlního a ostatního průmyslu v Karlovarském kraji vyústil v relativně vysoký podíl osob s povinným základním nebo neúplným středním vzděláním. Poptávka v minulosti byla hlavně pro nekvalifikované pracovníky, což je v současnosti velký problém Karlovarského kraje.

Dominantní postavení v Karlovarském kraji má lázeňství. Současně právě poptávka po odbornících v oblasti lázeňské medicíny, kvalifikovaných lékařích a kvalifikovaném zdravotním personálu byla v kraji před pandemií poměrně vysoká. S lázeňstvím je spojen cestovní ruch a služby, které se potýkaly s nedostatkem obsazených pracovních míst. Poloha regionu je důležitá a výhodná, zejména jeho blízkost k Německu, kde mnoho Čechů našlo zaměstnání, a to především v povoláních, které nebyly doma poptávány. ČSU (Český statistický úřad, 2020a)

V současnosti je Karlovarský kraj strukturálně postiženým regionem s dlouhodobě nepříznivou situací na trhu práce, zejména z důvodu, že významný zaměstnavatel Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s. (dále jen „Sokolovská uhelná“), která zaměstnávala skoro necelé 4 tisíce osob, začala propouštět.

Na Karlovarsku od roku 2012 do roku 2020 pracovali ve velkém počtu cizinci, tak jako tomu bylo v celé republice. Tito pracovníci převážně z Ukrajiny byli najímáni na stavební práce, k dělnickým profesím v různých průmyslových zónách. Jako kuchaři, pomocné síly v kuchyni a pokojské se uplatnili ve službách. S šířením pandemie museli tito cizinci

Odborem azylové a migrační politiky bylo umožněno cizincům využít program Ministerstva vnitra „Dobrovolný návrat“. Jednalo se o cizince, kteří například byli z České republiky správně vyhoštěni nebo museli opustit území členských států EU. Výhodou tohoto dobrovolného programu pro cizince byla rychlost zajištění spojení do země původu, finanční asistence na nákup letenky zpět do země původu, důstojný návrat jako běžný turista bez přítomnosti policie, možnost zkrácení doby zákazu pobytu, která byla cizinci stanovena. Již dlouhodobě platí, že nelegálně pracující osoby jsou právě cizinci. Jsou nejčastěji zjištěni na pracovištích zaměstnavatelů s malým počtem zaměstnanců v sektorech stavebnictví, ubytování, stravování a pohostinství. Při zjištění nelegálně pracujícího cizince na pracovišti, je vedeno Policií České republiky, Odborem azylové migrační politiky, správní řízení ve věci vyhoštění cizince. Nelegálně pracující cizinci převažují nad nelegálně pracujícími osobami České republiky. Tento trend je patrný od roku 2016, kdy poprvé počet zjištěných nelegálně pracujících cizinců převýšil počet nelegálně zaměstnaných občanů ČR. Je otázkou, zda návrat cizinců do své vlasti, kteří pracují permanentně v naší zemi nelegálně, podpoří zaměstnanost českých občanů také v Karlovarském kraji. (MVČR, 2021)

Proti růstu nezaměstnanosti přispívají projekty realizované Krajskou pobočkou úřadu práce ČR v Karlových Varech. Ke dni 31.03.2020 na základě § 120 zákona o zaměstnanosti schválila vláda České republiky Usnesením č. 353 cílený program k podpoře zaměstnanosti na celém území České republiky pod názvem „Antivirus“. Do programu v Karlovarském kraji postupně začaly vstupovat všechny právnické a fyzické podnikající osoby, které zaměstnávaly alespoň jednoho zaměstnance na základě pracovněprávního vztahu.

4.2 Podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji

Podíl nezaměstnaných, tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let k obyvatelstvu stejného věku, činil v Karlovarském kraji v roce 2020 4,4 %. Podíl nezaměstnaných osob v okrese Cheb činil 3,6 %, v okrese Karlovy Vary 4,5 % a v okrese Sokolov vystoupal na 5,2 %.

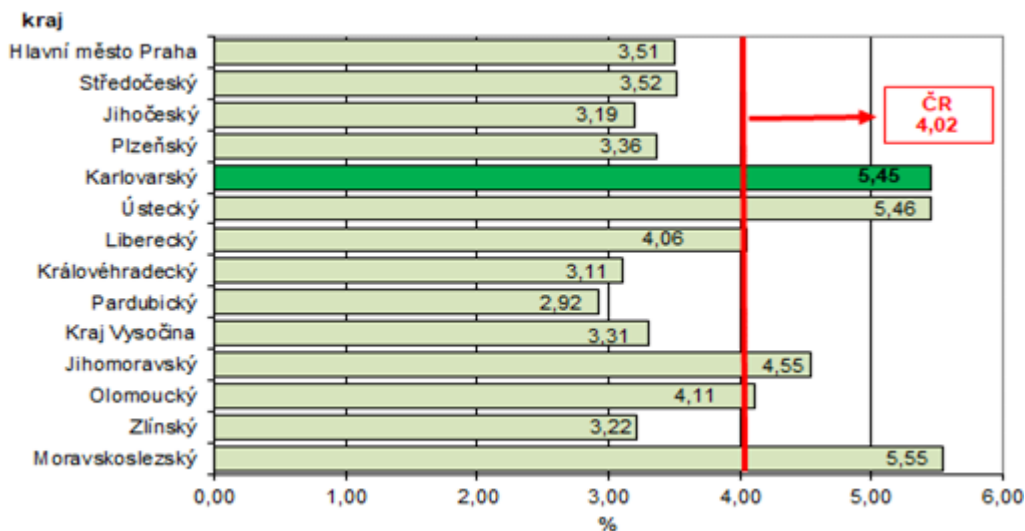
Podíl nezaměstnaných ve věku 15–64 let k obyvatelstvu stejného věku činil v Karlovarském kraji v roce 2019 2,8 %. Podíl nezaměstnaných osob činil v okrese Cheb 1,7 %, v okrese Karlovy Vary 2,6 % a v okrese Sokolov 4 %.

„Na úřadech práce v roce 2019 bylo evidováno celkem 5 799 uchazečů o práci (o 430 méně než v roce 2018), volných pracovních míst bylo 7 074. Nejvíce osob žádalo o práci v okrese Sokolov (2 182 osob), dále v okrese Karlovy Vary (1 901 osob) a nejméně v okrese Cheb (1 142 osob). Největší zastoupení mezi nezaměstnanými měli uchazeči se základním vzděláním a bez vzdělání (2 885 osob, tj. 49,7 %), vyučení a se středním vzděláním bez maturity (1 849 osob, tj. 31,9 %). S ohledem na věk nezaměstnaných byla nejvíce v roce 2020 zastoupena věková skupina 50–59 let (25,4 %), a věková skupina 40–49 let (21,6 %). Průměrný věk žadatelů o práci (42,3 let) se oproti minulému roku snížil o 0,4 roku.“ (Český statistický úřad, 2020b)

Ke dni 31.12.2020 v mezikrajském srovnání byl v Karlovarském kraji zaznamenán podíl nezaměstnaných 5,45 % v Ústeckém kraji 5,46 % a Moravskoslezském kraji 5,55 %, což je patrné z obrázku 3. Pardubický kraj dosáhl nejnižšího podílu nezaměstnaných 2,92 %. Celkově v České republice ženy získaly větší podíl na nezaměstnanosti (4,11 %) než muži (3,93 %). Taktéž v Karlovarském kraji ženy dosáhly podílu 5,59 % oproti mužům 5,32 %.

Pokud činí nezaměstnaných osob např. 5,59 %, pak to vysvětluje, že podíl 5,59 % osob ve věku 15-64 let je evidováno na Úřadu práce.

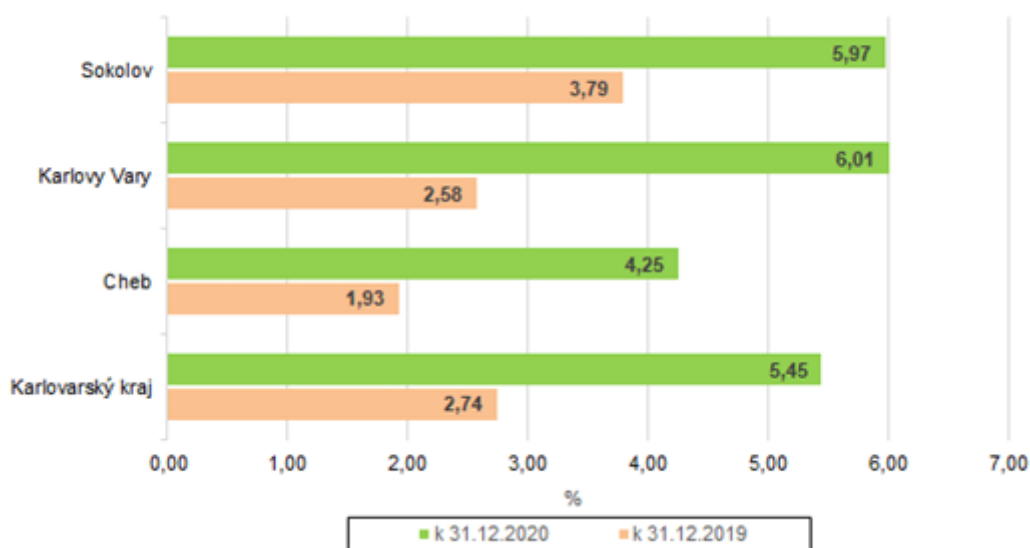
Obrázek 3 Podíl nezaměstnaných v % v krajích ČR ke dni 31.12.2020



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, 2020

V meziročním srovnání mezi rokem 2019 a 2020 je z obrázku 4 patrný rapidní nárůst podílu nezaměstnaných v Karlovarském kraji. Okres Sokolov si vedl nejlépe. Zde je možné konstatovat, že z důvodu uzavření sektoru služeb na základě nařízení vlády, byl v okresech Karlovy Vary a Cheb zaznamenán nárůst nezaměstnaných o více než 50 %. Tyto okresy mají významné zastoupení sektoru služeb v kraji.

Obrázek 4 Podíl nezaměstnaných v Karlovarském kraji a jeho okresech ke dni 31.12.2019 a 2020



Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, 2020

Tabulka 3 Podíl nezaměstnaných osob v letech 2011-2020 v %

ROK	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cheb	7,2	6,7	7,5	6,8	5,5	4,3	2,6	1,8	1,7	3,6
Karlovy Vary	8,1	7,8	8,8	8,5	7,4	6,1	4,2	3,0	2,6	4,5
Sokolov	9,5	9,5	10,7	10,3	9,0	7,9	6,0	4,2	4,0	5,2
Karlovarský kraj	8,2	8,0	9,0	8,5	7,3	6,1	4,3	3,0	2,8	4,4

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování, 2021

V letech 2018, 2019 byla v Karlovarském kraji nízká míra nezaměstnanosti jako v celé České republice, stejně tak podíl nezaměstnaných osob, který je zobrazen v tabulce 3. Firmy nemohly sehnat zaměstnance, musely odmítat zakázky, což jim znemožňovalo dále růst. Aby mohly získávat zaměstnance, musely nabízet vyšší mzdy. Zaměstnavatelé si zaměstnance „přetahovali“ od konkurence. S nízkou mírou nezaměstnanosti souvisejí však jiné problémy než s vyšší mírou nezaměstnanosti. Karlovarský kraj prezentuje mzdovou úroveň jako svou jistou konkurenční výhodou.

Nízké mzdové náklady zvyšují ekonomickou neefektivnost. V tiskových zprávách Úřad práce ČR uvádí, že nezaměstnanost roste pravidelně v lednu, protože pracovníkům končí pracovní právní vztahy s koncem kalendářního roku. Je to způsobeno tím, že mají pracovní smlouvy na dobu určitou. Na Karlovarsku se evidují uchazeči o zaměstnání i v letních měsících, kdy studenti opouštějí střední školy a nehodlají dále studovat. Také žáci, kteří si splní povinnou školní docházku a o studium na střední škole nemají zájem, většinou skončí v evidenci úřadu práce.

Tabulka č. 4 předkládá podíl nezaměstnaných osob v okresech Karlovarského kraje v letech 2018-2020 v měsíčním porovnání. Data jsou získána z veřejné databáze MPSV.

Tabulka 4 Podíl nezaměstnaných osob v okresech Karlovarského kraje v roce 2020, 2019 a 2018 v %

ROK 2020	leden	únor	březen	duben	květen	červen
Cheb	2,2	2,2	2,4	3,7	4,4	4,3
Karlovy Vary	2,8	2,8	3,0	4,1	4,8	5,2
Sokolov	4,1	4,1	4,1	5,0	5,6	5,8
Karlovarský kraj	3,0	3,0	3,1	4,3	4,9	5,1

ROK 2020	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
Cheb	4,4	4,2	4	4	4	4,2
Karlovy Vary	5,4	5,4	5,3	5,5	5,7	6
Sokolov	5,9	5,9	5,7	5,5	5,6	6
Karlovarský kraj	5,3	5,2	5	5	5,1	5,4

ROK 2019	leden	únor	březen	duben	květen	červen
Cheb	2,0	2,0	1,9	1,7	1,6	1,6
Karlovy Vary	3,1	3,1	2,7	2,6	2,4	2,4
Sokolov	4,6	4,5	4,5	4,3	4,1	3,9
Karlovarský kraj	3,2	3,2	3,0	2,9	2,7	2,6

ROK 2019	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
Cheb	1,6	1,6	1,6	1,7	1,7	1,9
Karlovy Vary	2,4	2,3	2,3	2,3	2,3	2,6
Sokolov	3,9	3,7	3,7	3,7	3,6	3,8
Karlovarský kraj	2,6	2,5	2,5	2,5	2,5	2,7

ROK 2018	leden	únor	březen	duben	květen	červen
Cheb	2,3	2,2	2,0	1,7	1,7	1,6
Karlovy Vary	3,5	3,4	3,2	3,0	2,8	2,7
Sokolov	5,0	4,8	4,6	4,3	4,1	3,9
Karlovarský kraj	3,6	3,5	3,2	3,0	2,8	2,7

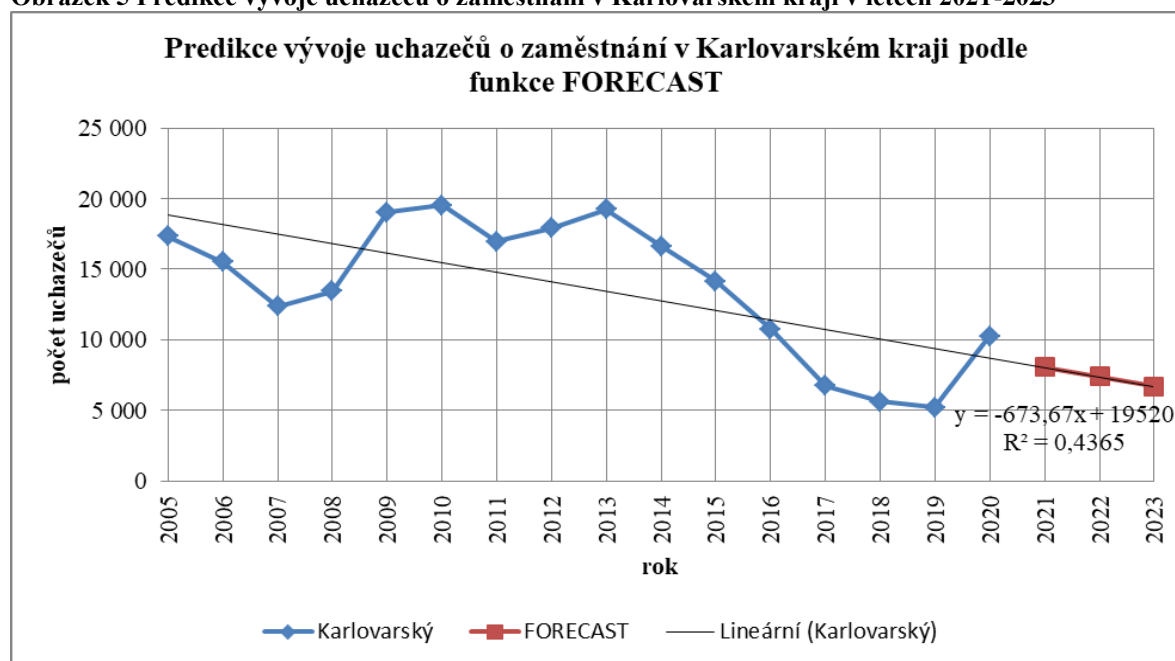
ROK 2018	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
Cheb	1,7	1,7	1,7	1,6	1,6	1,8
Karlovy Vary	2,8	2,8	2,7	2,6	2,7	2,9
Sokolov	3,9	3,8	3,7	3,8	3,8	4,2
Karlovarský kraj	2,8	2,8	2,7	2,7	2,7	2,9

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování, 2021

Pokles uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji zobrazuje graf na obrázku 5 a 6.

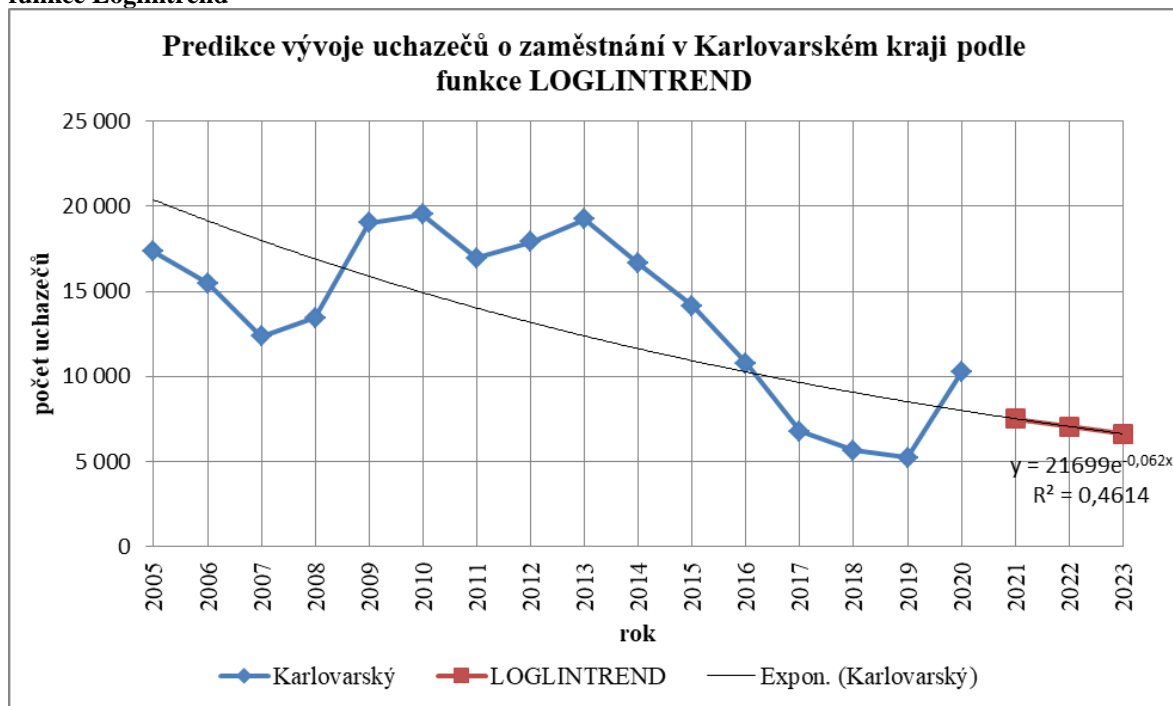
V roce 2013 počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání rapidně klesal a s nástupem pandemie na začátku roku 2020 opět začíná růst i přesto, že úřad práce podporuje zaměstnavatele nástroji a opatřeními za účelem udržení pracovních míst. Počet uchazečů, kteří setrvávají v evidenci úřadu práce, stále roste s jasným lineárním trendem $R^2 = 0,4365$.

Obrázek 5 Predikce vývoje uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji v letech 2021-2023



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování, 2021

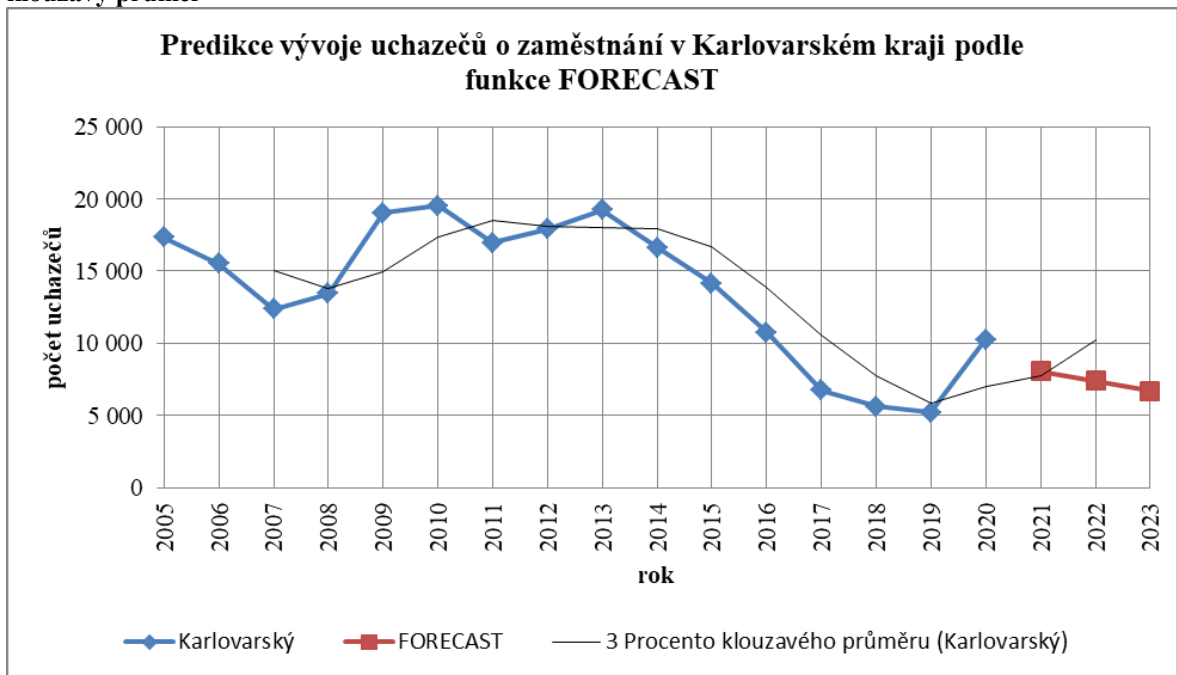
Obrázek 6 Predikce vývoje uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji v letech 2021-2023 podle funkce Loglinternd



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování, 2021

Klouzavým průměrem z obrázku 7, který nám určuje směr trendu, se stejně očekává, že počet uchazečů na Karlovarsku v budoucích třech obdobích bude vyšší, než tomu bylo za předchozích let. Na rozdíl od přesvědčivých dat statistických šetření však zcela odlišný obraz nabízí úřad práce v Karlových Varech. Podle úřadu práce bude rostoucí nezaměstnanost způsobená uzavřením lázeňských hotelů, sanatorií, penzionů, protože v posledním roce zejí prázdnotou a zahraniční hosté o ně v současné době nejeví zájem. Současná poptávka s malým množstvím hostů nedokáže pokrýt provozní náklady hotelů a tudíž velká část hotelů v Karlových Varech hotely neotevře. Zaměstnanci těchto uzavřených podniků naplňují statistiky úřadu práce a očekává se, že nezaměstnaných osob bude nadále přibývat s neustále prodlužujícím nouzovým stavem.

Obrázek 7 Predikce vývoje uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji v letech 2021-2023 – klouzavý průměr



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování, 2021

Predikce vývoje uchazečů do roku 2023 z obrázku 7 se zatím jeví jako přijatelná z makroekonomického pohledu. Příliš nízký nebo vysoký podíl nezaměstnaných není pro ekonomiku vhodný. Uvedené ukazatele vykazují pozitivní hodnoty a zdá se, že instituce trhu práce mají podíl na ovlivňování trhu práce a snižování nezaměstnanosti.

4.3 Cílové skupiny regionu APZ - Karlovarského kraje

Cílovým skupinám, které mají na trhu práce problémy pro své specifické znaky, je ze strany služeb zaměstnanosti věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Specifickými znaky se rozumí zdravotní omezení osob, vyšší nebo nízký věk, povinnosti k rodině, nízká kvalifikace, špatná mobilita nebo předsudky zaměstnavatelů. Osobám, které patří do výše uvedených skupin je problémem nalézt místo většinou i po rekvalifikaci.

Úmluva MOP č. 168 o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti dává jednotlivým státům možnost vybrat si minimálně 5 kategorií cílových skupin a ty na trhu práce chránit. Jelikož v každém regionu České republiky dochází k vývoji a změnám kvalifikačních potřeb trhu práce jinak a v jiném čase, ponechala Úmluva na úvaze příslušných úředníků úřadů práce, zda a komu budou zvýšenou péči poskytovat.

V Karlovarském kraji bylo stanoveno, aby se zvýšená péče věnovala zejména uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav potřebují, dále:

- absolventům bez praxe,
- mladým do 30 let,
- osobám nad 50 let,
- osobám, které pečují o děti do 15 let,
- uchazečům o zaměstnání, u nichž existuje předpoklad, že setrvají v evidenci úřadu práce dlouhodobě.

Karlovarský kraj od roku 2020 věnuje zvýšenou péči zájemcům o zaměstnání, kteří mohou být ztrátou zaměstnání ohroženi.

Dle statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí bylo ke dni 31.12.2020 zaevidováno na úřadech práce v Karlovarském kraji 10 797 osob. Nejvíce osob, a to 4 598 bylo v evidenci úřadu práce v Karlových Varech, 3 597 osob bylo v evidenci úřadu práce v Sokolově a 2 602 osob bylo v evidenci úřadu práce v Chebu. Ve věku do 30 let bylo zaregistrováno 2 683 osob, pečující o dítě do 15 let bylo 2 076 a uchazečů s evidencí delší než 5 měsíců bylo 5 590. Zaregistrovaných na úřadu práce ve věku nad 50 let bylo 3 761 osob.

Ke dni 31.12.2019 bylo zaevidováno na úřadech práce v Karlovarském kraji 5 799 osob. Nejvíce osob bylo registrováno v evidenci úřadu práce v Sokolově, a to 2 416, 2 120 osob bylo v evidenci úřadu práce v Karlových Varech a 1 263 osob bylo v evidenci úřadu práce v Chebu. Ve věku do 30 let bylo zaregistrováno 1 557 osob, pečujících o dítě do 15 let bylo 1 288 a s evidencí delší než 5 měsíců bylo 2 103 osob. Ve věku nad 50 let bylo 2 070 osob.

Ke dni 31.12.2018 bylo zaevidováno na úřadech práce v Karlovarském kraji 6 229 osob. Nejvíce osob, a to 2 667 bylo v evidenci úřadu práce v Sokolově, 2 381 osob bylo v evidenci úřadu práce v Karlových Varech a 1 181 osob bylo v evidenci úřadu práce v Chebu. Ve věku do 30 let bylo 1 592 osob, pečujících osob o dítě do 15 let bylo 1 247 a uchazečů s evidencí delší než 5 měsíců bylo 2 526. 2 284 osob bylo ve věku nad 50 let. (MPSV, 2021b)

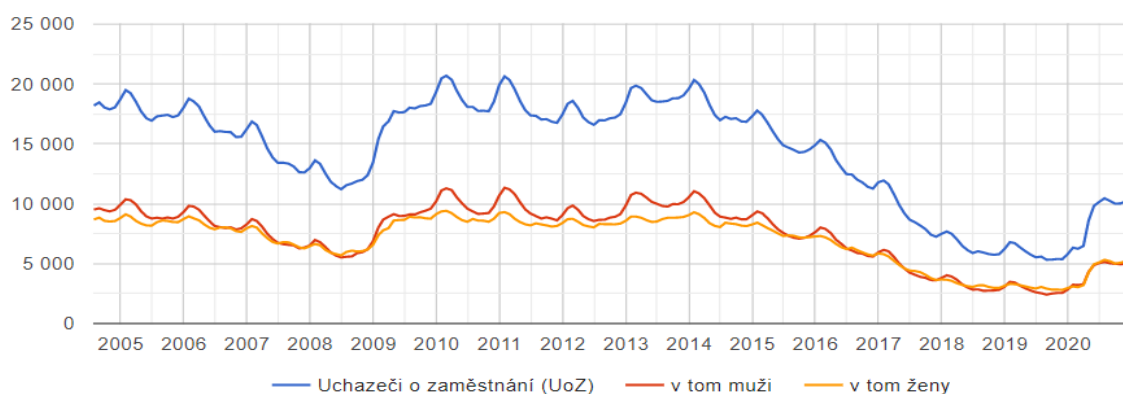
Tabulka 5 Strukturovaný počet uchazečů v Karlovarském kraji

Ke dni	Počet uchazečů o zaměstnání	z toho muži	z toho ženy	z toho OZP	z toho absolventi a mladiství
31.01.2021	11 538	5 751	5 787	970	478
31.12.2020	10 797	5 374	5 423	919	476
30.06.2020	10 155	5 047	5 108	787	291
31.12.2019	5 799	2 834	2 965	663	286
30.06.2019	5 531	2 609	2 922	694	189
31.12.2018	6 229	3 075	3 154	731	299
30.06.2018	5 889	2 831	3 058	763	165
31.12.2017	7 488	3 805	3 683	899	255
30.06.2017	8 674	4 252	4 422	1 083	263
31.12.2016	11 796	5 943	5 853	1 333	456
30.06.2016	12 476	6 260	6 216	1 445	397
31.12.2015	14 896	7 626	7 270	1 529	574
30.06.2015	14 884	7 572	7 312	1 528	478
31.12.2014	17 290	9 025	8 265	1 568	784
31.01.2014	20 340	11 050	9 290	1 556	1 183
31.01.2013	19 663	10 732	8 931	1 677	1 243
31.01.2012	18 357	9 639	8 718	1 649	1 049
31.01.2011	20 642	11 338	9 304	1 805	1 192

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování, 2021

Z tabulky 5 vyplývá, že počtem uchazečů o zaměstnání se v roce 2020 a postupně 2021 dostáváme k hodnotám v letech 2016. Počet uchazečů o zaměstnání k poslednímu dni v lednu v roce 2014 dosáhl hodnoty 20 340, o něco více ke dni 31.01.2011 (20 642 uchazečů). Od ledna do března v roce 2010 byl počet neumístěných uchazečů o zaměstnání stále nad hranicí 20 358. Nejlepších hodnot co do počtu uchazečů o zaměstnání vykazoval rok 2019. Následně nástup pandemie Covidu-19, tedy epidemie virového původu s celosvětovým rozšířením způsobil, že počet uchazečů stoupal. Z grafu (obrázek 8) je zřejmé, že Karlovarský kraj od roku 2009 do roku 2016 disponoval nejvyššími hodnotami uchazečů o zaměstnání.

Obrázek 8 Struktura uchazečů - mužů vs. žen v letech 2006-2020 v Karlovarském kraji



Zdroj: zpracováno dle MPSV, 2021b

Obrázek 9 Struktura uchazečů - Zdravotně postižení a mladiství v letech 2006-2020 v Karlovarském kraji



Zdroj: zpracováno dle MPSV, 2021b

Nezaměstnanost mladistvých

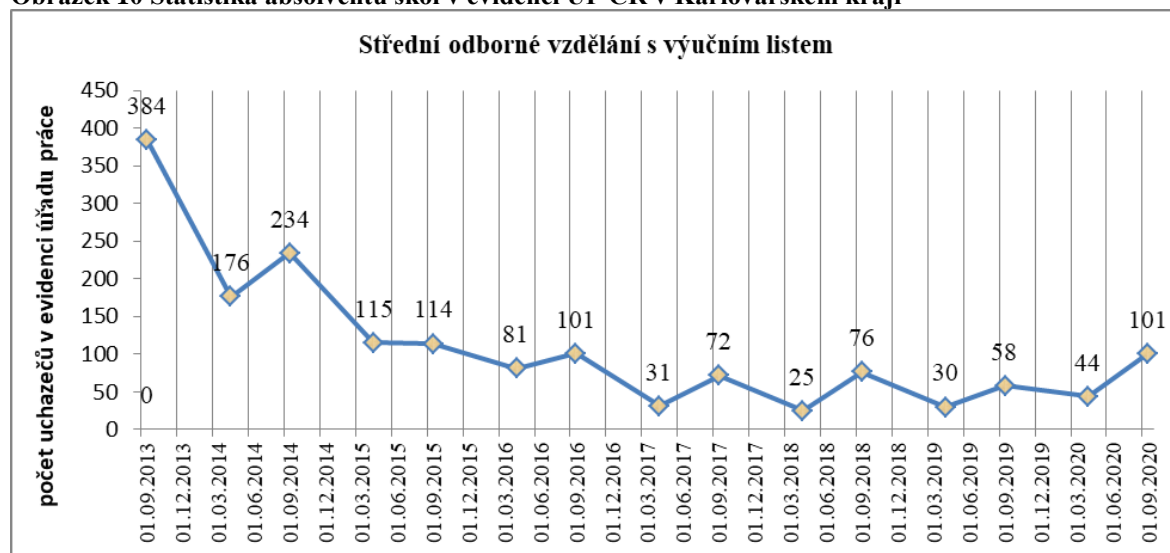
Mladí lidé, zejména čerství absolventi nebo jen s ukončenou povinnou školní docházkou jsou nezaměstnaností zasaženi nejhůře. Aby tito lidé „nepropadli“ do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných úřad práce s nimi vypracovává individuální akční plán s opatřeními, která by měla zabránit dlouhodobé nezaměstnanosti. V rámci individuálního akčního plánu se posuzují individuální schopnosti uchazeče, jeho dovednosti, zájmy a zdravotní stav. Na základě výsledků vyprofilované oblasti zájmů se navrhuje pro uchazeče vhodná pracovní místa s návrhy možností při hledání zaměstnání.

Mladí mnohdy počítají s vyššími výdělky při vstupu do prvního zaměstnání. Jejich představy se však neslučují s realitou. Absolventů s technickým zaměřením je na Karlovarsku nedostatek. Výhodou k přijetí absolventa do pracovního procesu mohou být explicitně jeho dovednosti s počítačem, jazykové znalosti, originální a inovativní nápady a schopnosti. V evidenci se objevují nejčastěji absolventi středních ekonomických škol a učilišť zaměřených na gastronomii (kuchař, číšník). Kratší dobu setrvávají v evidenci úřadu práce absolventi vysokých škol, především lékařských a technických fakult. Nyní je velký zájem o absolventy studijních programů sociální péče, pedagogiky-vzdělávání a výchova, informační a komunikační technologie.

Zaměstnavatelé nejvíce nabízejí pozice pro montážní či manipulační dělníky. Mohlo by se zdát, že pro absolventy se středním odborným vzděláním s výučním listem nebo úplným středním odborným vzděláním s maturitou bude trh práce na Karlovarsku nabízet nejvíce pracovních míst a tito absolventi v evidenci úřadu práce nebudou, ale opak je pravdou. Od roku 2013 až dosud jsou to podle vzdělání nejpočetnější kategorie, které drží jasné prvenství po dobu 9 let. Graf (obrázek 10) a příloha 6 zobrazuje počet absolventů s výučním listem, kteří setrvávají v evidenci úřadu práce, a doba od úspěšného ukončení jejich studia nepřekročila 2 roky. Je však nutno podotknout, že absolventi škol se hlásí do evidence ÚP ČR podle místa svého trvalého bydliště a pro statistiku jako nezaměstnaní se mohou objevit v jiném okrese, než v jakém studovali. Tato situace je téměř stoprocentní v okrese Sokolov a nastává zejména u absolventů vysokých škol. V okrese Sokolov v současnosti není žádná vysoká škola. V okrese Cheb je však jiná situace, fakulta ekonomická Západočeské univerzity v Plzni zareagovala na požadavky regionálních zaměstnavatelů z oblasti služeb a cestovního ruchu a na pracovišti v Chebu v roce 2020

otevřela obor, ve kterém se mohou studenti věnovat marketingovému řízení z pohledu firem a institucí jak ze soukromého, tak z veřejného sektoru, tak aby bylo zajištěno zajímavé uplatnění na trhu práce. Získané znalosti a dovednosti v bakalářském studijním programu budou moci aplikovat v oblasti služeb a cestovního ruchu.

Obrázek 10 Statistika absolventů škol v evidenci ÚP ČR v Karlovarském kraji



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování, 2021g

Pořadí středních škol hodnocených zaměstnavateli v karlovarském kraji uveřejněné v Krajských listech Karlovarského kraje:

- Střední škola logistická Dalovice, p. o.
- Střední průmyslová škola Ostrov, p. o.
- Integrovaná střední škola technická a ekonomická Sokolov, p. o.
- Střední uměleckoprůmyslová škola Karlovy Vary, p. o.

Závažným problémem mladých absolventů je chybějící praxe kvůli koronavirové epidemii. Firmám na Karlovarsku ve většině firem pomáhají se zakázkami právě učni, výsledkem poté bývá, že ve firmách zůstávají být po svém ukončeném vzdělání zaměstnání.

Nezaměstnanost osob vyššího věku

Nezaměstnanost starších osob byla a někdy stále je řešena nabídkou předčasného odchodu do důchodu. Zatímco tyto osoby samy toto řešení vítají, pro stát je velice nákladné a představuje zátěž pro státní rozpočet. V Karlovarském kraji osoby vyššího věku tvoří početnou skupiny, která se dále dělí na osoby s nižší kvalifikací a se zdravotními problémy. Stárnutí populace se stále prohlubuje a sledujeme ji napříč všemi činnostmi

v ekonomice. Celkově je věkové složení obyvatelstva srovnatelné s věkovou strukturou v celé republice a je zde patrný demografický trend stárnutí obyvatelstva, který bude přetrvávat ještě několik let.

Nezaměstnanost mužů a žen

Míra zaměstnanosti žen v České republice má zvyšující tendenci, ale přesto je míra zaměstnanosti vyšší u mužů. V Karlovarském kraji bylo v letech 2018, 2019 a 2020 v evidenci úřadu práce méně mužů než žen. Ke dni 31.01.2021 bylo už jen o 36 žen více než mužů. Z tabulky 6 vyplývá, že markantní rozdíl mezi muži a ženami byl v roce 2011, kdy v evidenci úřadu práce bylo ke dni 31.12.2011 o 2 034 mužů více než žen. Podobně tomu bylo k poslednímu dni roku 2013 a 2014. V Karlovarském kraji je v současné době stále více žen zapojených do pracovního procesu. Je to dáno tím, že ženy pracují nyní častěji na zkrácený pracovní úvazek. V tomto ohledu často diskutovanou otázkou je rozdíl v odměňování žen a mužů.

Tabulka 6 Strukturovaný počet uchazečů v Karlovarském kraji, srovnání muži a ženy

Ke dni	z toho muži	z toho ženy
31.01.2021	5 751	5 787
31.12.2020	5 374	5 423
30.06.2020	5 047	5 108
31.12.2019	2 834	2 965
30.06.2019	2 609	2 922
31.12.2018	3 075	3 154
30.06.2018	2 831	3 058
31.12.2017	3 805	3 683
30.06.2017	4 252	4 422
31.12.2016	5 943	5 853
30.06.2016	6 260	6 216
31.12.2015	7 626	7 270
30.06.2015	7 572	7 312
31.12.2014	9 025	8 265
31.01.2014	11 050	9 290
31.01.2013	10 732	8 931
31.01.2012	9 639	8 718
31.01.2011	11 338	9 304

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování, 2021

Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením a zdravotně znevýhodněných osob

Zákonem o zaměstnanosti v ustanovení § 67 je znevýhodněnou osobou definována fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna jsou podstatně omezeny z důvodu nepříznivého zdravotního stavu, který podle lékařů trvá déle než jeden rok. Tato cílová skupina osob má ztížené postavení na trhu práce. Plnohodnotně nemůže tedy pracovat osoba se zdravotním postižením a také osoba, která je dle rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení považována za osobu zdravotně znevýhodněnou. Tyto osoby nemohou kolikrát využít dosavadní kvalifikaci nebo vzhledem ke svému zdravotnímu stavu jinou kvalifikaci získat.

V Karlovarském kraji úřady práce uzavírají se zaměstnavateli dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Dohoda lze uzavřít pouze se zaměstnavatelem, který splní dle zákona několik požadovaných podmínek a zaměstnává v kalendářním čtvrtletí více než 50 % osob se zdravotním postižením s celkového počtu zaměstnanců, které zaměstnává.

Krajská pobočka v Karlových Varech uzavřela s několika zaměstnavateli dohody. Zaměstnavatelé, kteří jsou druhou smluvní stranou v těchto smlouvách, využívají příspěvky na mzdy osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce a další příspěvky.

Tabulka 7 Struktura uchazečů o zaměstnání OZP

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cheb	488	496	430	52	373	392	338	264	196	148	154	226
Karlovy Vary	705	645	621	101	540	512	506	450	284	230	215	327
Sokolov	584	621	593	70	724	664	685	619	419	353	294	366
Karlovarský kraj	1 777	1 762	1 644	223	1 637	1 568	1 529	1 333	899	731	663	919

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování, 2021

4.4 Počet volných pracovních míst v Karlovarském kraji

Podíl nezaměstnaných osob se i přes mírný nárůst na začátku roku nadále drží na relativně nízkých číslech. Počet volných pracovních míst v České republice je vyšší, než počet uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce. V Karlovarském kraji je Sokolov

s počtem volných pracovních míst druhým nejhorším okresem v České republice. Před ním je už jen okres Karviná.

Tabulka 8 Počet uchazečů o zaměstnání (UoZ) a počet volných pracovních míst (VPM) ke dni 31.01.2021

Okres	UoZ	VPM	UoZ na 1 VPM
Karlovy Vary	4 877	1 635	3
Sokolov	3 858	648	6
Cheb	2 803	1 974	1,4
Karviná	14 067	1 461	9,6
Most	5 310	1 160	4,6
Domažlice	1 553	2 887	0,5
Mladá Boleslav	2 042	9 169	0,2
Praha	33 217	83 735	0,4
Ostrava-město	15 170	5 425	2,8

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování, 2021d

Z analýz Krajské pobočky v Karlových Varech vyplývá, že není ochota uchazečů o zaměstnání dojíždět za prací do jiného okresu velká. Uchazeči často argumentují tím, že se jim dojíždění za prací finančně nevyplatí. To už by raději pracovali v Německu. Sousední okresy jako Cheb a Karlovy Vary jsou s volnými místy na lepších pozicích než okres Sokolov. Lidé z Chebu dojíždějí za prací do okolního Saska a Bavorska, proto na jedno volné pracovní místo i v době koronavirové krize připadá jeden a půl uchazeče. Častěji za prací cestují muži. V druhém sloupci tabulky č. 8 je uveden počet uchazečů o zaměstnání, ve třetím sloupci počet volných pracovních míst v okrese a ve čtvrtém sloupci je uvedeno, kolik uchazečů o zaměstnání se může hlásit na 1 volné pracovní místo. Tabulka č. 9 komparuje, kolik uchazečů v evidenci úřadu práce připadá na jedno volné pracovní místo ve vybraných okresech České republiky, z čehož je patrné, že Karlovarský kraj na tom není nejlépe. V okrese Sokolov jsou na tom uchazeči nejhůře, na jedno volné pracovní místo připadá 6 uchazečů.

Ke dni 31.01.2021 připadá na jedno volné pracovní místo v Sokolově 6 uchazečů o zaměstnání. (MPSV, 2021d)

Tabulka 9 Počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo ke dni 31.01.2021

Okres		Okres		Okres	
Karviná	9,6	Semily	1,5	Ústí nad Orlicí	0,8
Sokolov	6,0	Rakovník	1,5	Mělník	0,8
Ústí nad Labem	5,6	Kladno	1,5	Benešov	0,7
Jeseník	5,1	Náchod	1,5	Brno-venkov	0,7
Bruntál	5,0	Prostějov	1,5	Plzeň-město	0,6
Znojmo	4,7	Cheb	1,4	Praha-západ	0,6
Most	4,6	Vsetín	1,3	Prachatice	0,6
Děčín	4,4	Strakonice	1,3	Beroun	0,6
Přerov	3,9	Jindřichův Hradec	1,2	Rokycany	0,6
Blansko	3,6	Uherské Hradiště	1,2	Český Krumlov	0,6
Hodonín	3,3	Příbram	1,0	Domažlice	0,5
Opava	3,0	Zlín	1,0	Rychnov nad Kněžnou	0,5
Karlovy Vary	3,0	Jihlava	1,0	Praha	0,4
Frýdek-Místek	2,9	Vyškov	1,0	Pelhřimov	0,4
Ostrava-město	2,8	Chrudim	1,0	Pardubice	0,3
Šumperk	2,8	Liberec	1,0	Plzeň-jih	0,3
Žďár nad Sázavou	2,5	Chomutov	1,0	Tachov	0,3
Kroměříž	2,4	Kolín	0,9	Mladá Boleslav	0,2
Louny	2,4	České Budějovice	0,9	Praha-východ	0,2

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování, 2021d

4.5 Projekty v Karlovarském kraji

Evropská komise navrhla, aby fondy v rámci politiky soudržnosti (Evropský fond pro regionální rozvoj, Evropský sociální fond, Fond soudržnosti) při plnění zásadní úlohy zachování zaměstnanosti a zmírnění negativního dopadu koronaviru na trhu práce, byly posíleny o nové finanční prostředky. Prostředky ESF v České republice by měly být směřovány na:

- podporu zachování pracovních míst,
- investice do lidského kapitálu,
- podporu lidem získat lepší pracovní místa,
- podporu OSVČ při výpadku jejich příjmů,
- zaměstnanost mladých lidí,
- zlepšování systému vzdělávání a odbornou přípravu,

- výkonost v oblasti výzkumu, vývoje a inovací na univerzitách a v podnicích,
 - získávání kvalifikace, zejména na podporu dvojí transformace – zelené a digitální.
- (ESF, 2021)

ESF za účelem zlepšení služeb občanům a zkvalitnění podnikatelského a investičního prostředí usiluje o zlepšení profesionality a transparentnosti veřejné správy.

Stejně jako u ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je nutno podotknout, že finanční podpora je nenároková a o poskytnutí příspěvků rozhoduje příslušná Krajská pobočka ÚPČR (KrP) nebo kontaktní pracoviště krajských poboček (KoP).

4.5.1 Národní individuální projekty

Národní individuální projekty (NIP) jsou realizované a průběžně aktualizované dle vývoje na trhu práce. Jsou zaměřeny na nástroje:

- Společensky účelná pracovní místa-vyhrazená (SÚPM – vyhrazená).
- Veřejně prospěšné práce (VPP).
- Rekvalifikace a poradenská činnost.

Finanční prostředky na tyto projekty jsou jednotlivým úřadům rozdělovány a přidělovány prostřednictvím rozpočtu na základě přepočteného koeficientu potřeby v souladu s Metodikou operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OPLLZ). Projekty jsou financovány z Evropského sociálního fondu (ESF) a státního rozpočtu. Krajská pobočka v Karlových Varech současně realizuje 3 projekty.

NIP v realizaci:

- Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II).
- Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II.
- Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Na základě monitoringu dospěli realizátoři projektů na Karlovarsku ke zjištění, že kraj trpí nedostatkem kvalifikovaných zaměstnanců a zaměstnavatelé mnohdy nemají zájem investovat do vzdělávání vlastních zaměstnanců.

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)

Hlavním cílem Projektu POVEZ II je pomoc zaměstnavatelům v odborném vzdělávání stávajících i nově přijímaných zaměstnanců, stejně tak osobám, které se rozhodnou být osobami samostatně výdělečně činnými bez vlastních zaměstnanců a školení zajišťují samy pro sebe. Z tohoto projektu nejsou vyloučeny státní podniky, organizační složky zahraniční právnické osoby, pokud se jedná o odštěpný závod zaregistrovaný v České republice a výkon činnosti je převážně na území ČR, nestátní neziskové organizace.

Projekt má vyřešit dva problémy adaptability zaměstnanců, jednak nesoulad mezi dovednostmi a kvalifikačními předpoklady nabízenými a požadovanými a dále problém neochoty zaměstnavatelů investovat do vzdělávání vlastních zaměstnanců.

Forma podpory

- Zaměstnavatelům je hrazen příspěvek na vzdělávání, který odpovídá skutečně vynaloženým mzdovým nákladům za dobu lektorské činnosti.
- Refundace mezd zaměstnanců po dobu školení, resp. jejich účast na odborném rozvoji.

Fyzické podnikající osoby bez zaměstnanců, které školení zajišťují jen pro sebe, mají možnost kompenzovat pouze náklady na své vzdělávání. U této cílové skupiny není možná forma podpory hradit mzdové náklady. Zaměstnanec, který je účasten na vzdělávací aktivitě, musí být v pracovním poměru nebo v pracovněprávním vztahu založeného dohodou mimo pracovní poměr, a to jen v případě dohody o pracovní činnosti. Nelze navrhnout k účasti na vzdělávací aktivitě zaměstnance, který vykonává práci na základě dohody o provedení práce. Vzdělávání musí mít charakter prohlubování kvalifikace dle ustanovení § 230 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Vzdělávání může být realizováno na pracovišti zaměstnavatele externím vzdělávacím zařízením nebo interními lektory zaměstnavatele.

U žadatelů, kterými jsou právnické osoby, často v projektech docházelo a stále dochází k jistým pochybnostem následně uvedeným. Jednatel společnosti měl se svou společností s ručením omezeným (s. r. o.) písemně sjednanou pracovní smlouvu, kde na obou smluvních stranách vystupovala tatáž osoba. On sám jako zaměstnavatel a také sám jako zaměstnanec, tedy druhý účastník pracovní smlouvy. Tudíž podpisy dvou stran naprosto identické. Ustanovení § 2 zákoníku práce specifikuje znaky závislé práce, a uvádí, že závislá práce může být vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti

zaměstnanec, jménem zaměstnavatele a podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Pro účely projektu se takové osoby nepovažují jako zaměstnanci v pracovním poměru. Zároveň se vylučuje, aby tato osoba sama k podpisu udělila plnou moc.

Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI)

Cílem tohoto projektu je podpořit osoby, které jsou v evidenci úřadu práce. Mohou být jako uchazeči nebo jako zájemci o zaměstnání. Nemohou pracovat na plný pracovní úvazek z rodinných, zdravotních nebo jiných důvodů. Dále mohou být podpořeny osoby, u nichž z objektivních důvodů vyvstala potřeba pracovat na zkrácený úvazek za účelem sladění např. studia a sportovních aktivit se zaměstnáním nebo dobou dojíždění do zaměstnání.

Forma podpory – zaměstnavatelům v regionu bude poskytován měsíční příspěvek na sdílené pracovní místo na základě předloženého vyúčtování mzdových nákladů zaměstnanců pracujících na sdíleném pracovním místě, což znamená, že na jednom pracovním místě se budou střídát dvě či více osob, tak aby byl naplněn týdenní fond pracovní doby. Přínosem tohoto projektu mohou být sdílené zkušenosti mezi osobami, které se na vytvořeném sdíleném pracovním místě prostřídají.

Finanční podpora 6-12 měsíců bude poskytnuta také zaměstnavatelům, u nichž proběhne generační výměna. Generační tandem je založen na předávání zkušeností stávajících zaměstnanců, kteří v budoucím tříletém období odejdou do starobního důchodu a před svým odchodem do řádného starobního důchodu zaučí nového kolegu, který před nástupem do takového zaměstnání byl delší dobu v evidenci úřadu práce. Zaměstnavatel uzavřené pracovní poměry musí udržet v souběhu další půl rok po poskytování příspěvku.

4.5.2 Regionální individuální projekty

V Karlovarském kraji jsou nyní v realizaci projekty:

- Iniciativa na podporu mladých uchazečů o zaměstnání,
- Záruky pro mladé,
- Rodina není překážkou,
- Využij pracovní příležitost,
- Zdravotní postižení není hendikep.

Tabulka 10 Projekty ESF doba realizace

Název projektu	Cílová skupina	Doba realizace do
Iniciativa na podporu mladých uchazečů o zaměstnání	osoby do 29 let, odpracováno méně než 3 roky	31.05.2021, možné prodloužení do 31.10.2022
Záruky pro mladé	osoby do 29 let, odpracováno méně než 3 roky	31.06.2021, možné prodloužení do 31.10.2022
Rodina není překážkou	osoby pečující o dítě do 15 let	30.06.2022
Využij pracovní příležitost	osoby 50 a více let	30.06.2022
Zdravotní postižení není hendikep	osoby se zdravotním postižením	30.06.2022

Zdroj: vlastní zpracování, 2021

4.5.2 Cílený program Antivirus

Ministerstvo práce a sociálních věcí pravidelně vyhodnocuje, jak postupuje realizace Operačního programu zaměstnanost (OPZ). Program Antivirus na udržení pracovních míst, jehož realizátorem byl Úřad práce ČR, byl schválen a vyhlášen vládou České republiky na základě § 120 zákona o zaměstnanosti dne 31.03.2020.

Úřady práce v České republice včetně Krajské pobočky v Karlových Varech kompenzovaly mzdové náklady, které vznikly zaměstnavatelům od 12. března 2020. Vláda ČR rozdělila program Antivirus do dvou režimů:

Režim A: Vztahuje se na zaměstnavatele, kteří museli uzavřít či omezit provoz v důsledku krizových opatření nebo mimořádných opatření vydaných vládou, Ministerstvem zdravotnictví nebo krajskou hygienickou stanicí. Také na případy, kdy byla zaměstnancům nařízena karanténa.

Výše příspěvku je max. 80 % uznatelných výdajů zaměstnavatele, do kterých jsou započteny vyplacené náhrady mezd včetně odvodů, max. do výše 39 000 Kč měsíčně na zaměstnance.

Režim B: se aplikuje při překážkách v práci na straně zaměstnavatele, které jsou vyvolané hospodářskými potížemi, v důsledku nedostatkem vstupů do produkce nebo nepřítomnosti významné části zaměstnanců na pracovišti, kdy poté dochází ke snížení odbytu produkce zaměstnavatele.

Výše příspěvku činí 60 % uznatelných výdajů zaměstnavatele, maximálně 29 000 Kč na jednoho zaměstnance za měsíc.

Z tabulky 11 vyplývá, že nejvíce podpořených zaměstnanců bylo podpořeno v Praze, Středočeském a Jihomoravském kraji. V Karlovarském kraji bylo podpořeno pouze 17 886 zaměstnanců a druhý nejméně podpořený kraj byl Pardubický s počtem 31 917 podpořených zaměstnanců.

Tabulka 11 Počet podpořených zaměstnanců - mezikrajské srovnání

Čerpání Programu Antivirus k 12.10.2020			
Kraj	Počet uzavřených dohod	Výše podpory v Kč	Počet podpořených zaměstnanců
Karlovarský kraj	1 569	437 606 828	17 886
Ústecký	2 944	930 134 756	41 207
Zlínský	3 077	877 963 890	42 494
Plzeňský	2 512	885 774 615	43 976
Jihomoravský	6 812	1 494 254 993	65 941
Středočeský	5 135	2 881 379 964	99 136
Praha	15 282	5 373 461 252	191 378

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, vlastní zpracování, 2021

Změny v programu Antivirus ode dne 14.10.2020

Režim Antivirus Plus (Režim A Plus)

Vláda Usnesením č. 1039 prodloužila dobu uznatelnosti výdajů v režimu A, v režimu B, v režimu A Plus do 31.12.2020. Usnesením č. 1365 prodloužila dobu uznatelnosti výdajů ve všech režimech do 28. února 2021, kterým dále zvýšila příspěvek pro uzavřené provozy.

Režim A Plus se týkal pouze zaměstnavatelů, jejichž provoz byl nuceně uzavřen či významně omezen krizovými opatřeními vlády, Ministerstva zdravotnictví a krajské hygienické stanice. Výše příspěvku 100 % vyplacené náhrady mzdy, vyplacené po datu 01.10.2020 maximálně 50 000 Kč na jednoho zaměstnance za měsíc.

Tento režim mohly využít restaurace, které měly otevřené pouze výdejové okénko. V těch případech, kdy byl provoz restaurací a barů omezen např. po 20 hodině. Zaměstnavatelé mohli žádat o příspěvek na zaměstnance, kterým po 20 hodině vznikla překážka v práci na straně zaměstnavatele, protože nemohli odpracovat svou směnu do 22 hodin, z důvodu zákazu uzavření provozovny ve 20 hodin. V tomto případě náležel příspěvek za 2 hodiny trvání překážky v práci.

4.5.3 Projekt Outplacement

Doba realizace: 01.06.2020 -31.05.2023

„Projekt, jehož smyslem je pomoci zaměstnancům i zaměstnavatelům nejen ustát koronavirovou krizi, ale ještě před faktickým propuštěním zaměstnance ho proškolit a najít vhodné místo díky pracovní diagnostice, rekvalifikaci či vzdělávacího kurzu. Projekt je určen pro zájemce o zaměstnání, což znamená pro ty osoby, které jsou stále zaměstnané, ale už jsou ve výpovědní době nebo mají smlouvu na dobu určitou. Zaměstnavatelé si takto mohou udržet své kmenové zaměstnance, pro které by už jinak nebyla práce, ale budou je muset proškolit na jiný druh práce. Firmy mohou ale také nabírat nové zaměstnance a úřad práce přispěje na jejich mzdy pod dobu jejich účasti na vzdělávání. Zároveň budou úřady práce nápomocné s plánováním rekvalifikací a koordinováním vzdělávání zaměstnanců s příspěvkem do výše 85 % nákladů na rekvalifikaci či školení. Podpora u nových zaměstnanců – příspěvek na mzdy 15 000 Kč po dobu až 9 měsíců.“ (MPSV, 2021)

4.6 Trh práce z pohledu Oblastního inspektorátu práce

Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj se sídlem v Plzni (OIP) provádí kontroly na dodržování pracovněprávních předpisů nejen na základě podnětů směřujících do oblasti pracovněprávní, bezpečnosti ochrany zdraví při práci (BOZP), ale také kontroly na dodržování zákazu výkonu nelegálního zaměstnávání občanů České republiky a cizinců. Oprávnění ke kontrole, zda cizinci pracují na základě pracovněprávního vztahu a v souladu s vydaným povolením k zaměstnání nebo zaměstnaneckou kartou, mají rovněž celní úřady. V oblasti nelegálního zaměstnávání jsou písemné podněty zasílány na OIP většinou formou obecné informace o skutečnosti, která nastala před několika měsíci, nepoukazují na žádné důkazní prostředky. Mnohdy se výkon nelegální práce z nedostatečných informací z podnětů nepodaří prokázat.

4.6.1 Obcházení zákona při uzavírání pracovněprávních vztahů

Od roku 2012 bylo stále častěji využíváno uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to konkrétně dohod o provedení práce, s cílem ušetřit mzdové prostředky za nevyplacené příplatky za práci přesčas, případně příplatky za práci v sobotu a v neděli. S tím souvisí dodržování nepřetržitých odpočinků mezi směnami a v týdnu.

Kombinace pracovní smlouvy a dohody o provedení práce sjednaných u jednoho zaměstnavatele je využívána nejvíce u hlídacích agentur a v obchodních řetězcích, kdy je jeden vztah uzavřen na určitý druh práce například prodavačka pokladní a druhý vztah na druh práce doplňování zboží. Zaměstnavatel tímto jednáním ušetří své mzdové prostředky. Prodavačce, která by si doplnila zboží po skončení její pracovní doby, by náležela mzda a příplatek za práci přesčas. Kdyby navíc zboží doplňovala v sobotu, získala by příplatek za práci v sobotu a v neděli. Cílem zaměstnavatele je tedy skrytí práce nad stanovenou pracovní dobu a ušetření finančních prostředků za nevyplacené příplatky za přesčas, které u práce na základě dohod nejsou povinné zaměstnanci vyplácet.

Dohody o provedení práce jsou specifickými právními vztahy a odlišují se od obecných pravidel při úpravě skončení pracovního poměru, pracovní doby, doby odpočinku, překážek v práci na straně zaměstnance a zejména v odměňování. Při práci zaměstnance na základě dohody o provedení práce není povinností zaměstnavatele rozvrhnout pracovní dobu, a tudíž jde o smluvní volnost, jak dlouho bude práci denně konat. Ačkoliv téměř v 90 % kontrolovaných dohodách předkládaných zaměstnavateli ke kontrole je opakující se zákonné pravidlo, že stanovený rozsah práce nesmí překročit 300 hodin ročně je zřejmé, a několikrát inspektorátem práce zjištěno, že hodin bylo odpracováno více, než bylo vykázáno a vyúčtováno zaměstnanci k výplatě.

V tomto pracovněprávním vztahu spočívá hlavní výhoda pro zaměstnavatele také v tom, že vedle srážkové daně ve výši 15 %, se z ní až do částky 10 000 Kč měsíčně neodvádí pojistné na zdravotní ani sociální pojištění. Další velkou úsporou zaměstnavatele při sjednání této dohody je, že ustanovení týkající se zaručené mzdy, se na odměnu z dohody o provedení práce a pracovní činnosti nevztahují.

Příkladem pro ilustraci může být práce prodavačky - pokladní, která vykonává práci v roce 2021 na základě pracovní smlouvy, a tudíž nejnižší přípustná mzda za práci je 99,90 Kč za hodinu odpracované práce + odvody na zdravotní a sociální pojištění. Kdyby práci vykonala na základě dohody o provedení práce, zaměstnavatel by ji mohl vyúčtovat 90,50 Kč bez odvodů, pokud by v konkrétním měsíci nebyla překročena odměna za práci nad 10 000 Kč.

4.6.2 Zaměstnávání cizinců

Při kontrolách příslušných odborů oblastních inspektorátů práce často dochází ke zjištění pracujících cizinců na základě živnostenského oprávnění. V posledních 10 letech docházelo k migracím vietnamských a ukrajinských dělníků na Karlovarsko. Pro cizince ze třetích zemí je časově a administrativně náročnější vyřídit si pracovní povolení či zaměstnaneckou kartu než živnostenské oprávnění. Vyřízení zaměstnanecké karty trvá přibližně 5 měsíců. Pro podávání žádostí o zaměstnanecké karty jsou od 1. září 2019 na vybraných zastupitelských úřadech ČR zavedeny početní kvóty, které jsou stanoveny nařízením vlády č. 556/2020 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu. Kvóty pro vybrané zastupitelské úřady jsou pro uvedeny v tabulce 12.

Tabulka 12 Maximální počet žádostí o zaměstnaneckou kartu

Zastupitelský úřad	Počet žádostí, které lze podat v rámci období 1 roku	Počet žádostí - vysoce kvalifikovaný zaměstnanec nebo program klíčový a vědecký personál	program kvalifikovaný zaměstnanec
Hanoj	200	200	0
Kyjev	1 600	500	1 100
Lvov	40 000	0	40 000
Kišiněv	800	100	600

Zdroj: Nařízení vlády ze dne 14. prosince 2020, č. 556/2020, vlastní zpracování, 2021

Cizinci ze třetích zemí, kteří nemají na území České republiky dlouhodobý pobyt a chtěli by zde pracovat, častěji využijí alternativu podání žádosti o povolení dlouhodobého pobytu za účelem podnikání na území ČR, což má za následek, že dochází k tzv. švarcsystému⁸.

Druhým důvodem, proč dochází ke švarcsystému, je úspora na odvodech do státního rozpočtu. Zaměstnavatel za pracovníka, který vykonává práci na základě živnostenského oprávnění, neodvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění, tak jako tomu je při zaměstnávání vlastních zaměstnanců v pracovním poměru. Nutno poznamenat, že tento způsob zaměstnávání českých či zahraničních pracovníků je na území České republiky

⁸ Švarcsystém – protiprávní zastírání pracovněprávního vztahu jinou smlouvou, nejčastěji smlouvou podle obchodního zákoníku., přičemž jde o práci, která vykazuje několik znaků závislé práce.

nelegální. V případě zjištění Státním úřadem inspekce práce a Oblastním inspektorátem práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj, že na pracovištích k takovému jednání dochází, jedná se o přešůpek (dřívě správní delikt), za který je udělena sankce oběma stranám. Do tabulky 13 jsou zahrnuti cizinci, kteří na území Karlovarského kraje pracují na základě pracovněprávního vztahu, a jejich zaměstnavatel splnil oznamovací povinnost vůči úřadu práce dle § 87 zákona o zaměstnanosti. Údaje vychází z evidence MPSV ČR o vydaných platných povoleních k zaměstnání cizinců, vydaných zelených karet cizincům a počtu informací o nástupu občanů EU/EHP a Švýcarska, dále cizinců z tzv. třetích zemí, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání ani zelenou kartu nebo modrou kartu k výkonu práce, registrovaných úřady práce a z evidence o cizincích s živnostenským oprávněním Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (MPO ČR).

Z důvodu integrace informačních systémů MPSV nejsou pro roky 2012 až 2017 údaje za cizince evidované úřady práce dle územního členění k dispozici“ ČSÚ (2021)

Tabulka 13 Zaměstnaní cizinci k 31.12.xx v Karlovarském kraji

Rok	Zaměstnaní cizinci v Karlovarském kraji	v evidenci na úřadu práce	s platným živnostenským oprávněním
2019	17 639	12 986	4 653
2018	17 026	12 209	4 817
2017			4 899
2016			4 936
2015			4 988
2014			5 280
2013			5 334
2012			5 430
2011	9 498	3 759	5 739
2010	9 728	3 703	6 025
2009	9 936	3 711	6 225
2008	11 293	4 719	6 574
2007	9 754	4 052	5 702
2006	8 492	3 237	5 255
2005	8 440	3 240	5 200
2004	7 446	2 224	5 222

Zdroj: Veřejná databáze ČSÚ, vlastní zpracování, 2021

Nutno podotknout, že zákon o zaměstnanosti ukládá zaměstnavatelům povinnost vést evidenci cizinců, které zaměstnává a hlásit den nástupu cizinců nebo občanů EU k výkonu práce na území ČR.

Dalším nežádoucím jevem na trhu práce týkajícím se převážně cizinců je zastřené agenturní zaměstnávání neboli zastřené zprostředkování zaměstnávání, které je oblastními inspektoráty práce postihováno jako zprostředkování zaměstnání bez povolení oprávnění přidělovat své zaměstnance k třetí osobě, coby uživateli. Realita je taková, že takovéto zaměstnávání nemá s agenturami práce nic společného. Jde o zajištění dočasné pracovní výpomoci, které je v rozporu se zákonem. V praxi to znamená, že je cizinec – občan třetí země vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem usazeným v EU do České republiky k výkonu práce. Kontrolami bývá však zjištěno, že se jedná o nejčastěji o cizince z Ukrajiny, kteří do České republiky přicestovali na základě polského turistického víza. Cizinci často nemají písemně uzavřen žádný pracovněprávní vztah – pracovní smlouvu s vysílajícím zaměstnavatelem z Polska. Když přeci jen pracovní smlouvu nejčastěji v polském jazyce mají, tak z šetření vyplyne, že v Polsku nikdy na základě této smlouvy nepracovali. Často sdělují, že pracují pro agenturu práce v Polsku, přičemž se o agenturu většinou nejedná, ale jde o nekalé praktiky dalších cizinců, kteří práci přes hranice zprostředkují.

4.7 Technologický pokrok

Za jednu z příčin nezaměstnanosti je považován technologický pokrok, který se projevuje zejména v rozvoji informačních technologií, telekomunikací a stále častěji v automatizaci výroby. V minulosti neprobíhal tak intenzivně a s tak širokým teritoriálním šířením. Na Karlovarsku poukazuje na to, že změny technologie snižují zejména poptávku po uchazečích s nízkou kvalifikací. Nejen, že se zvyšuje migrace a mezinárodní konkurence, ale dost často dochází i k přesunu výroby do zemí s levnější pracovní silou. Čtvrtá průmyslová revoluce podle odhadu některých expertů přinese do roku 2024 zánik poloviny pracovních míst, které jsou na trhu práce nyní.

Technologický pokrok může mít na trhu práce ale i kladný vliv může nová pracovní místa vytvářet, a tím zvyšovat zaměstnanost.

5 Shrnutí, výsledky a doporučení

V průběhu roku 2020 změnila „koronavirová“ pandemie trh práce v celé České republice. Do problémů se dostaly všechny obory a důsledkem toho došlo k výraznému propouštění zaměstnanců v Karlovarském kraji, i přestože firmám udržet pracovní místa finančně pomáhal program Antivirus.

Přibližně sedmi stům horníků na Sokolovsku byl ze strany zaměstnavatele, největšího zaměstnavatele v Karlovarském kraji - Sokolovské uhelné a.s., ukončen v roce 2020 pracovněprávní vztah. Obdrželi výpověď z organizačních důvodů pro nadbytečnost, která byla spojená s útlumem těžby. Ani s několikaměsíčním odstupným nezůstali být horníci klidní. Úřady práce se plnily horníky, kterým se nepodařilo sehnat práci a i pracovníky, kteří dojížděli za prací do sousedního Německa jako „pendleři“. Tempo meziročního růstu nezaměstnanosti se zvyšovalo.

Probíhající epidemie virové nemoci covid-19 způsobená koronavirem SARS-CoV-2 na území České republiky způsobila řadu omezení pro občany a podniky, a tím změnila trh práce v celé České republice. Prvním opatřením proti epidemii byl dne 12. března 2020 vyhlášen nouzový stav, kdy byly uzavřeny školy. Od 14. března byla zavřena všechna restaurační zařízení a ostatní provozovny mimo těch nejdůležitějších. Opatření mělo původně platit 10 dní. Hotely, restaurace a penziony po necelý rok byly na základě nařízení vlády uzavřeny a tudíž docházelo také k postupnému propouštění zaměstnanců ve službách. Byli ohroženi zaměstnavatelé na Karlovarsku, v Mariánských Lázních, Františkových Lázních a dalších okolních lázeňských zónách, kde služby mají významný podíl.

Proti nezaměstnanosti s příchodem pandemie byl realizován cílený program Antivirus, který zmírňoval přímé dopady nákazy COVID – 19, jehož účelem bylo minimalizovat dopady krize na nezaměstnanost. Program měl pomoci firmám ochránit pracovní místa. Stát prostřednictvím Úřadu práce kompenzoval zaměstnavatelům mzdové náklady, které zaměstnavateli vznikly od 12. března 2020 – 31. prosince 2020. Jednalo se o náhrady mezd včetně odvodů na zaměstnance za dobu překážek v práci, kdy například byla zaměstnancům nařízena karanténa, nebo kde musel zaměstnavatel uzavřít nebo omezit provoz z důvodů vyvolaných nařízeními vlády. Tento program pamatoval pouze na

zaměstnance v pracovním poměru. Nebral v potaz zaměstnance, kteří vykonávají práci na základě dohody o provedení práce. Na Karlovarsku byly nejvíce podpořena odvětví v oblasti ubytování, pohostinství. Tento projekt byl v roce 2020 několikrát prodloužen a v 1. čtvrtletí roku 2021 již dvakrát. Projekt Antivirus by měl v budoucnu nahradit podle stále posouvaných plánů projekt Kurzarbeit, který by měl firmám pokrývat část mzdy, respektive mzdových náhrad za část neodpracované doby směny, mzdu za část odpracované doby směny by hradil zaměstnavatel. Z průzkumu veřejnosti a mínění zkušených analytiků zastávají i ekonomové názor, že díky těmto programům nedošlo k rapidnímu nárůstu nezaměstnanosti, což udrželo české hospodářství v kondici. Je otázkou, zda uměle udržená pracovní místa po ukončení kompenzací ze strany státu zaniknou. Nové firmy se nemohou rozjet, protože kvalitní zaměstnanci na trhu stále nejsou, jsou stále uměle zaměstnáni ve firmách, kterým jsou poskytovány kompenzace a kdyby jich nebylo, dávno by zkrachovaly.

Koronavirová krize zasáhla do praktické výuky žáků, téměř půl druhého roku byli studenti odkázáni na on-line výuku a spolupráce mezi učiteli a firmami byla narušena. Firmám na Karlovarsku ve většině firem pomáhají se zakázkami právě učni, výsledkem poté bývá, že ve firmách zůstávají být po studiu zaměstnáni. Pokud je tento systém narušen může se stát, že se firmy poohlédnou po zaměstnancích někde jinde nebo dají přednost zkušeným s praxí. Nebudou riskovat přijímat absolventy bez praxe, což pro ně může představovat vyšší mzdové zatížení.

Současně bylo zjištěno, že i v době pandemie je výrazný převis poptávky po pracovní síle nad jejich nabídkou a ani ekonomická omezení spojená s koronavirem trh práce nijak nezměnila. Současné predikce uvádí, že i v roce 2021 bude vysoká poptávka po pracovní síle, kterou nebude možné pokrýt občany České republiky. Nízká míra nezaměstnanosti, která byla v regionu v letech 2017, 2018 okolo 3 % měla pro řadu odvětví vážný dopad, nacházela se pod úrovní přirozené míry nezaměstnanosti a zaměstnavatelé se dostávali do problémů se sháněním kvalifikovanějších zaměstnanců. Tento nesoulad na trhu práce znamenal pro zaměstnavatele růst mzdových nákladů.

Ačkoliv se může zdát, že počet volných pracovních míst bude v budoucnosti méně a tím se zvýší nezaměstnanost na Karlovarsku, může být opak pravdou. Nebudou-li lidé s nižším

vzděláním odmítat pracovní pozice odpovídající jejich úrovni vzdělání a kvalifikace, mohou být zaměstnaní.

Statistiky Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj uvádějí pouze zjištěné cizince při výkonu nelegální práce, což dle odhadu může představovat 25 % takto zjištěných osob. Jsou zde subjekty, u kterých kontrola nebyla provedena několik let či vůbec, tudíž nelze odhadnout, kolik cizinců skutečně na trhu práce pracuje legálně a nelegálně. Je však jisté, že na Karlovarsku zaměstnavatelé reagovali na soudobý aktuální nedostatek pracovní síly a poohlíželi se po cizincích z třetích zemí.

Na zaměstnanost má také vliv dluhů a exekucí občanů žijících ve sledovaném regionu. Ukazuje se, že dluhy a exekuce ničí celé regiony. Pro investory není region s takovou strukturou obyvatel zajímavý. Lidem, kterým se strhne z výplaty polovina mzdy na zajištění exekuce, se nechce pracovat legálně, vyplácí se jim pracovat nelegálně. Pracovat legálně je pro ně demotivující i v případě, že je na ně uvalena exekuce, kterou často nemohou ani v nejdelsí době splatit. Přiklánějí se k práci nelegální, kdy se mnohokrát tímto společenským nežádoucím jevem mezi svými blízkými ani netají. Karlovarský kraj, co se týče počtu exekucí v roce 2019, byl 2. nejhorším krajem v České republice. Ke dni 20.04.2020 bylo v exekuci 41 303 osob z Karlovarského kraje, z toho 3 592 osob ve věku 18 až 29 let. Příčinou neochoty pracovat je často vyplacení sociálních dávek, které snižují podněty práci.

Dalším problémem v regionu je spolupráce mezi zaměstnavateli a školami za účelem zlepšení zaměstnanosti mladých osob. Zde by mohla být využita finanční podpora na zavedení zefektivnění systému poradenství pro volbu povolání s predikcí vývoje trhu práce, tak aby vzdělávací systém produkoval kvalifikace, které budou v souladu s těmi, jaké trh práce vyžaduje. Vysoká míra kvalifikačního nesouladu indikuje potřebu aktivní politiky zaměstnanosti za účelem zlepšení sladování dovedností pracovníků s požadavky pracovních pozic.

6 Závěr

Diplomová práce uzavírá analýzu trhu práce v Karlovarském kraji za období 2005 – 2021 a dotýká se souvislostí mezi probíhajícími „covidovými“ nástroji a opatřeními, které pomáhají udržet pracovní místa. Evropská komise navrhla, aby fondy v rámci politiky soudržnosti, Evropský fond pro regionální rozvoj a Evropský sociální fond při plnění zásadní úlohy zachování zaměstnanosti a zmírnění negativního dopadu koronaviru na trhu práce, byly posíleny o nové finanční prostředky. Úřady práce mohly zaměstnavatele těmito prostředky podpořit. Podařilo se zachovat pracovní místa a udržet nezaměstnanost v regionu relativně v nízkých hodnotách, přestože Karlovarský kraj vykazoval jasné prvenství s nejvyšším podílem nezaměstnaných v republice. Ke dni 31.01.2021 činil podíl nezaměstnaných osob 5,85 %, přičemž podíl nezaměstnaných osob v okrese Sokolov a okrese Karlovy Vary činil 6,43 % .

Přehled nabídky volných pracovních míst nad počtem uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji v roce 2018, 2019 převládá a ke konci ledna roku 2021 už se v okrese Sokolov na jedno volné pracovní místo hlásilo 6 uchazečů. Prognózy růstu nezaměstnanosti na Karlovarsku pro nacházející dvouleté období se pohybují většinou v blízkosti 6 % a naplnění tohoto scénáře s případnými odchylky, ovlivní situace ve službách.

Pomocí trendových funkcí byla stanovena predikce vývoje nezaměstnanosti v horizontu 4 let, konkrétně pro rok 2021, 2022, 2023, 2024. Prognózy pomocí lineární, exponenciální a kvadratické trendové funkce jsou však zatíženy systematickou chybou „covidových“ programů a ve skutečnosti by byla nezaměstnanost vyšší. Data prognózována parabolou se však nehodí, jelikož vykazují záporné hodnoty.

Trh práce v Karlovarském kraji je v dnešní době také ohrožen odchodem zaměstnanců do důchodu, což vzhledem k současné situaci úbytku pracovních míst, je pro Karlovarsko řešením. Pro ekonomicky aktivní obyvatelstvo se zvýší počet volných míst.

Co se týče programů a projektů, které byly realizovány na udržení zaměstnanosti v Karlovarském kraji, byl program Antivirus nejen na Karlovarsku, ale i

v celorepublikovém rozsahu ze všech podpůrných programů hodnocen firmami nejlépe a nejvíce využíván. Kompenzoval zaměstnavatelům vyplacené náhrady mezd včetně odvodů, maximálně do výše 39 000 Kč měsíčně na zaměstnance v režimu A, 29 000 Kč měsíčně na zaměstnance v režimu B.

Diplomová práce předkládá nástin bližší budoucnosti, v níž bude význam vzdělání a dovedností klíčový v náročnějším trhu práce. Velkou roli bude hrát lidský a kulturní kapitál jedinců, který ovlivní nejen placené zaměstnání, ale i hodnotu člověka.

Většina analýz v diplomové práci se dotýká struktury uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce. Díky poznatkům z analýz na regionálním trhu Karlovarského kraje se ukázal problém, který se týkal nedostatku kvalifikovaných osob.

Seznam použitých zdrojů

Seznam literatury:

1. ANÝŽOVÁ, Petra, ed. a kol., 2019. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. 276 s. ISBN 978-80-246-4294-9.
2. CAZES, Sandrine, NEŠPOROVÁ, Alena a Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy: pružnost trhu a ochrana pracovníka*. Praha: JAN, 2003. 150 s. ISBN 80-86552-78-0. Dostupné také z: <https://ndk.cz/uuid/uuid:1219abc0-7eed-11e6-bb23-005056827e51>
3. BROŽOVÁ, Dagmar, 2012. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 288 s. Vysokoškolská učebnice. ISBN 978-80-245-1880-0.
4. HLOUŠKOVÁ, Pavla, 2019. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k*. Olomouc: ANAG, Práce, mzdy, pojištění. 1303 s. ISBN 978-80-7554-190-1.
5. PALÍŠKOVÁ, Marcela, 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, Beckova edice ekonomie. 203 s. ISBN 978-80-7400-270-0.
6. PAVELKA, Tomáš, 2007. *Makroekonomie základní kurz*. 2. aktualiz. vyd. Praha. 277 s. ISBN 978-80-86730-21-9.
7. POŠTA, Vít, MACÁKOVÁ, Libuše, PAVELKA, Tomáš, 2015. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. 1. vyd. Praha: nakladatelství Management Press, s.r.o. 83 s. ISBN 978-80-7261-296-3.
8. SIROVÁTKA, Tomáš a MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. s. 272. ISBN 80-210-3048-8. Dostupné také z: <https://ndk.cz/uuid/uuid:96ab86b0-2d73-11e4-8c14-5ef3fc9bb22f>
9. SMITH, Adam, 2016. *Pojednání o podstatě a původu bohatství národů*. Praha: Liberální institut, 872 s. ISBN 978-80-86389-60-8.
10. SVATOŠOVÁ, Libuše, KÁBA, Bohumil. 2008. *Statistické metody II*. Praha. Česká zemědělská univerzita. Provozně ekonomická fakulta, 107 s. ISBN 978-80-213-1736-9.

11. TOMŠEJ, Jakub, 2020. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada Publishing. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-2929-4.
12. ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef a BOLELOUCKÝ, Zdeněk, 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.
13. KREBS, V., et al. (1997). *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia, 327 s. ISBN 80-85963-33-7
14. SAMUELSON, Paul Anthony., NORDHAUS, William D., 1991. *Ekonomie*. 1. vyd. Praha: Svoboda. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.
15. NOVOTNÝ, Jiří, ŠAŠEK, Pavel, 2017. *Právní základy podnikání I. Díl, právní úprava podnikání, závazkové vztahy, pracovní právo*. Plzeň: Fakulta ekonomická Západočeské univerzity v Plzni. 206 s. ISBN 978-80-261-0691-3.
16. STEINICHOVÁ, Ladislava a kol., 2010. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR. 293 s. ISBN: 978-80-7357-501-4.

Internetové zdroje:

CGI.MATH.MUNI.CZ. [online]. [cit. 2020-08-31]. Dostupné z:

http://cgi.math.muni.cz/kriz/prevod_mikro/obrazky/obr10_4.png

ČSÚ (2019). *Trh práce, Statistická ročenka České republiky – 2019*. [online]. [cit. 2020-08-31]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/10-trh-prace-ef0h0tvkur>

ČSÚ (2020a). *Statistická ročenka Karlovarského kraje – 2020*. [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/9-trh-prace-jmeblcwboa>

ČSÚ (2020b). *Veřejná databáze – 2020*. [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM10&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&c=v3~3_RP2019&&u=v175_VUZEMI_100_3051&v=v166_null_null_null&str=v175

ČSÚ (2020c). *Nezaměstnanost v Karlovarském kraji k 30. 12. 2020 podle MPSV*. [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xk/nezamestnanost-v-karlovarskem-kraji-k-31-12-2020-podle-mpsv>

ČSÚ (2021a). *Veřejná databáze – Zaměstnaní cizinci k 31.12.- územní srovnání*. [online]. [cit. 2021-03-13]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=CIZ05&z=T&f=TABULKA&katalog=31032&evo=v57406 ! VUZEMI97-100H_1&c=v23~2_RP2013MP12DP31#w=

ČSÚ (2021b). *Nezaměstnanost v Karlovarském kraji k 31. 1. 2021 podle MPSV*. [online]. [cit. 2021-03-28]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xk/nezamestnanost-v-karlovarskem-kraji-k-31-1-2021-podle-mpsv>

BROŽOVÁ, Dagmar. (2015). *Procedia and Finance. Modern Labour Economics: The neoclassical paradigm with institutional*, full text articles and books. Copyright © 2015 The Authors [online]. [cit. 2020-08-17]. Dostupné z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221256711501254X>

EDU (2020). *Nabídka práce a trh práce. Trh práce*. [online]. [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek1/texty/10_Nabidka_prace_a_trh_prace.pdf

ESF (2021). *Aktuality týkající se ESF. Zotavení z krize: financování EU na ochranu pracovních míst a podpora zelené, digitální společnosti a ekonomiky podporující začlenění* [online]. [cit. 2021-02-11]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=67&langId=cs&newsId=9691>

ESF (2021a). *ESF v České republice*. [online]. [cit. 2020-10-05]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=374&langId=cs>

ILO (2020). *International Programme on the Elimination of Child Labour and Forced Labour (IPEC+)* © 1996-2020 International Labour Organization (ILO) [online]. [cit. 2020-10-05]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-work>

MĚŠEC, (2020). Práce a mzdy. *Podpora v nezaměstnanosti může být až 18 111 Kč měsíčně* [online]. [cit. 2020-10-05]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-muze-byt-az-18-111-kc-mesicne/>

MPSV, (2020). *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. [cit. 2020-09-27]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>

MPSV, (2021). Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob, *Podíl nezaměstnaných osob*. [online]. [cit. 2021-01-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/casove-rady-mn-a-pno>

MPSV, (2021a). *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2019*, [online]. [cit. 2021-01-27]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1054191/Statistická+ročenka+trhu+práce+v+ČR+roce+2019+%281_2%29.pdf/ba37282a-2bd3-39e3-2899-447dc4744d79

MPSV, (2021b). *Strukturovaný počet uchazečů, Karlovarský kraj* [online]. [cit. 2021-01-27]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace4>

MPSV, (2021g). *Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚPČR*, [online]. [cit. 2021-02-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/pololetni-statistiky-absolventu>

MPSV, (2021c). Antivirus – podpora zaměstnanosti. *Vládní program Antivirus A+B – základní fakta* [online]. [cit. 2021-02-02]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1443715/Vladni_program_Antivirus_A_a_B_zakladni_fakta_k_11_12_2020

MPSV, (2021d). *Studijní texty ke zvláštní části úřednické zkoušky k oboru služby č. 17 Zaměstnanost k 1. 9.2020*, [online]. [cit. 2020-10-05]. Dostupné z:

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/skripta-17-zamestnanost-20200922-docx.aspx>

MPSV, (2021). *Antivirus podpora zaměstnanosti* [online]. [cit. 2020-10-05]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus>

MPSV, (2021). *Stav čerpání Programu Antivirus k 12.10.2020.* [online]. [cit. 2021-02-06]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1580353/Antivirus+ 12 10 2020.>

MPSV, (2021). Tisková zpráva. *V lednu rostla nezaměstnanost i počet volných pracovních míst* [online]. [cit. 2021-02-10]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/05_02_2021_TZ_Nezamestnanost_leden.pdf/

MPSV, (2021). Tisková zpráva. *Sdílená pracovní místa nebo generační tandem.* [online]. [cit. 2021-02-06]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/1991774/TZ_FLEXI_brezen2021.pdf/6e5bf8eb-aa23-5b97-f0ca-76ec822c6469

MPSV, (2021h). *Outplacement* [online]. [cit. 2021-02-12]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/outplacement-out->

MVČR, (2021). *Dobrovolné návraty realizované Odborem azylové a migrační politiky*[online]. [cit. 2021-02-10]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/dobrovolne-navraty-realizovane-odborem-azylove-a-migracni-politiky.aspx>

NAŘÍZENÍ VLÁDY ze dne 14. prosince 2020, č. 556/2020. [online] [cit. 2021-02-06]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/zamestnanecka-karta.aspx?q=Y2hudW09MTM%3d>

REGIONZAPAD.CZ, (2021). *Fakulta ekonomická otevře v Chebu nový atraktivní obor* [online]. [cit. 2021-03-07]. Dostupné z: <https://www.regionzapad.cz/zpravodajstvi/fakulta-ekonomicka-otevre-v-chebu-novy-atraktivni-obor-151092/>

REGIONZAPAD.CZ, (2021a). *Zaměstnavatelé oceňovali kvalitní školy v kraji* [online]. [cit. 2021-03-07]. Dostupné z: <https://www.regionzapad.cz/zpravodajstvi/zamestnavatele-ocenovali-kvalitni-skoly-v-kraji-146695/>

SEZNAMZPRÁVY, (2021). *Komu vyhovují lidé v exekucích, ze kterých se v životě nevyhrabou?* [online]. [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/glosa-komu-vyhovuji-lidi-v-exekucich-ze-kterych-se-v-zivote-nevyhrabou-118445>

SUIP, (2021). *Program kontrolních akcí Státního úřadu inspekce práce na rok 2019* [online]. [cit. 2021-02-10]. Dostupné z: [www.suip.cz/ files/suip-22b21edc5343c5a718fd9dfac5fa4171/rocni-program-kontrolnich-akci-na-rok-2019.pdf](http://www.suip.cz/files/suip-22b21edc5343c5a718fd9dfac5fa4171/rocni-program-kontrolnich-akci-na-rok-2019.pdf)

WIKIPEDIE, (2021). *Pandemie covidu-19 v Česku* [online]. [cit. 2021-02-05]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Pandemie_covidu-19_v_Česku

Usnesení vlády České republiky ze dne 25. května 2020 č. 581 *o prodloužení doby uznatelnosti výdajů Cíleného programu podpory zaměstnanosti, režim B* [online]. [cit. 2021-02-06]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/IHOABPYAUSVA>

ÚPČR, (2021). Generální ředitelství Úřadu práce ČR – *Podmínky pro zájemce o vstup do projektu podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II.* [online]. [cit. 2021-02-06]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/1376348/POVEZ+II_V3_Podminky+pro+zajemce+o+vstup+do+projektu_verze+10.pdf/b26f63e0-7f20-a3b1-5d3f-cc1ae628e84a

Krtová, Petra. (2018). *Analýza dopadů účinnosti aktivních a pasivních nástrojů státní politiky zaměstnanosti.* (Bakalářská práce). Cheb: Západočeská universita v Plzni.

Přílohy

Příloha 1 Míra nezaměstnanosti

Rok	Míra nezaměstnanosti v %					počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let v %											
	2005,00	2006,00	2007,00	2008,00	2009,00	2010,00	2011,00	2012,00	2013,00	2014,00	2015,00	2016,00	2017,00	2018,00	2019,00	2020,00	2021,00
Cheb	8,14	7,25	5,93	6,89	9,89	9,72	7,97	9,05	7,69	6,41	5,50	3,50	2,17	1,76	1,93	4,25	
Karlovy Vary	10,06	9,00	7,45	7,38	10,48	10,90	9,57	10,14	9,21	8,31	7,02	5,46	3,39	2,89	2,58	6,01	
Sokolov	12,73	11,46	8,67	8,71	13,26	14,12	12,29	13,82	11,13	9,89	8,69	7,43	4,90	4,18	3,79	5,97	
Karlovarský	10,28	9,20	7,32	7,62	11,07	11,39	9,83	10,84	9,33	8,21	7,06	5,45	3,47	2,93	2,74	5,45	
Volná pracovní místa																	
Rok	2005,00	2006,00	2007,00	2008,00	2009,00	2010,00	2011,00	2012,00	2013,00	2014,00	2015,00	2016,00	2017,00	2018,00	2019,00	2020,00	2021,00
Cheb	410,00	779,00	1257,00	528,00	252,00	218,00	380,00	425,00	420,00	871,00	1393,00	1733,00	2423,00	3019,00	2922,00	1920,00	
Karlovy Vary	460,00	960,00	1201,00	974,00	346,00	298,00	500,00	304,00	511,00	598,00	1361,00	1464,00	3184,00	3990,00	3427,00	1843,00	
Sokolov	336,00	615,00	709,00	585,00	232,00	232,00	208,00	298,00	344,00	179,00	523,00	481,00	896,00	1134,00	725,00	675,00	
Karlovarský	1206,00	2354,00	3167,00	2087,00	830,00	748,00	1088,00	1027,00	1275,00	1648,00	3277,00	3678,00	6503,00	8143,00	7074,00	4438,00	
Míra nezaměstnanosti v % ženy																	
Rok	2005,00	2006,00	2007,00	2008,00	2009,00	2010,00	2011,00	2012,00	2013,00	2014,00	2015,00	2016,00	2017,00	2018,00	2019,00	2020,00	2021,00
Cheb	8,43	7,86	6,76	7,68	10,28	9,99	8,49	9,17	7,08	6,19	5,35	3,44	2,06	1,75	1,90	4,40	
Karlovy Vary	11,38	9,90	8,49	8,09	11,34	11,39	10,35	10,45	8,32	7,88	6,71	5,27	3,29	2,98	2,76	6,26	
Sokolov	14,40	13,36	10,13	10,02	14,47	15,20	13,59	15,43	11,01	9,90	9,09	7,77	5,04	4,34	4,00	5,97	
Karlovarský	11,36	10,32	8,41	8,54	11,89	11,98	10,67	11,43	8,75	7,97	7,01	5,45	3,43	3,00	2,86	5,59	
Míra nezaměstnanosti v % muži																	
Rok	2005,00	2006,00	2007,00	2008,00	2009,00	2010,00	2011,00	2012,00	2013,00	2014,00	2015,00	2016,00	2017,00	2018,00	2019,00	2020,00	2021,00
Cheb	7,90	6,78	5,31	6,31	9,59	9,51	7,55	8,95	8,29	6,63	5,65	3,56	2,27	1,78	1,96	4,10	
Karlovy Vary	9,07	8,30	6,65	6,83	9,83	10,51	8,96	9,89	10,07	8,71	7,31	5,63	3,49	2,80	2,41	5,76	
Sokolov	11,45	10,01	7,57	7,65	12,29	13,26	11,25	12,60	11,24	9,88	8,31	7,10	4,77	4,02	3,60	5,98	
Karlovarský	9,44	8,34	6,49	6,90	10,43	10,93	9,16	10,38	9,89	8,44	7,11	5,45	3,51	2,86	2,64	5,32	

Příloha 2 Výpočet dle vstupních údajů

SUMMARY OUTPUT									
<i>Regression Statistics</i>									
Multiple R	0,744069								
R Square	0,553638								
Adjusted R Square	0,521755								
Standard Error	2,013036								
Observations	16								
<i>ANOVA</i>									
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>				
Regression	1	70,36716	70,36716	17,36469	0,000949				
Residual	14	56,73238	4,052313						
Total	15	127,0995							
<i>Coefficients</i>									
	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	923,1862	219,7096	4,201847	0,000887	451,9559	1394,416	451,9559	1394,416	
X Variable	-0,45493	0,109172	-4,1671	0,000949	-0,68908	-0,22078	-0,68908	-0,22078	

SUMMARY OUTPUT								
<i>Regression Statistics</i>								
Multiple R	0,82798							
R Square	0,68555							
Adjusted R Square	0,637174							
Standard Error	1,753379							
Observations	16							
<i>ANOVA</i>								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>			
Regression	2	87,13314	43,56657	14,17104	0,000542			
Residual	13	39,96639	3,074338					
Total	15	127,0995						
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	-218504	93961,97	-2,32545	0,036874	-421496	-15511,3	-421496	-15511,3
X Variable 1	-0,05418	0,0232	-2,33528	0,036205	-0,1043	-0,00406	-0,1043	-0,00406
X Variable 2	217,6103	93,3787	2,330406	0,036535	15,87784	419,3427	15,87784	419,3427

SUMMARY OUTPUT								
<i>Regression Statistics</i>								
Multiple R	0,747507							
R Square	0,558767							
Adjusted R Square	0,527251							
Standard Error	0,141052							
Observations	16							
<i>ANOVA</i>								
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>			
Regression	1	0,352738	0,352738	17,72928	0,000872			
Residual	14	0,278541	0,019896					
Total	15	0,631278						
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Error</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>	<i>Lower 95,0%</i>	<i>Upper 95,0%</i>
Intercept	65,66586	15,39493	4,26542	0,000784	32,64701	98,68471	32,64701	98,68471
X Variable 1	-0,03221	0,00765	-4,21062	0,000872	-0,04862	-0,0158	-0,04862	-0,0158

Příloha 3 Prognózování přímkou, parabolou a exponenciálou

Karlovarský kraj celkem – míra nezaměstnanosti v %

	rok	nezaměstnanost	přímka	parabola		exponenciála	
xi ²	xi	yi	Yi	Yi	log yi	log Yi	Yi
4020025	2005	10,28	11,04950374	9,153285	1,0119931	1,085	12,175
4024036	2006	9,20	10,59457273	9,456841	0,9637811	1,053	11,304
4028049	2007	7,32	10,13964171	9,652043	0,8643143	1,021	10,496
4032064	2008	7,62	9,684710696	9,738888	0,8817148	0,989	9,746
4036081	2009	11,07	9,229779681	9,717379	1,0443109	0,957	9,0493
4040100	2010	11,39	8,774848665	9,587514	1,0567126	0,924	8,4024
4044121	2011	9,83	8,31991765	9,349294	0,9926124	0,892	7,8018
4048144	2012	10,84	7,864986635	9,002718	1,0351653	0,86	7,2441
4052169	2013	9,33	7,410055619	8,547787	0,9698121	0,828	6,7263
4056196	2014	8,21	6,955124604	7,984501	0,914246	0,796	6,2455
4060225	2015	7,06	6,500193589	7,312859	0,848876	0,763	5,7991
4064256	2016	5,45	6,045262573	6,532862	0,7366449	0,731	5,3845
4068289	2017	3,47	5,590331558	5,644509	0,5403359	0,699	4,9996
4072324	2018	2,93	5,135400542	4,647801	0,4667834	0,667	4,6422
4076361	2019	2,74	4,680469527	3,542738	0,4384558	0,635	4,3104
4080400	2020	5,45	4,225538512	2,32932	0,7363394	0,602	4,0023
Celkem	32200	122,200338	122,200338	122,2	13,5021	13,5	118,3

Přímka $Y_i = a + b \cdot x_i$		Prognózy					
regresní parametry		x_i^2	x_i	přímka	parabola	expon.	exponenciála Y_i
a	923,186	4084441	2021	3,771	1,008	0,5701	3,716
b	-0,4549	4088484	2022	3,316	-0,423	0,5379	3,451
		4092529	2023	2,861	-1,961	0,5057	3,204
		4096576	2024	2,406	-3,608	0,4735	2,975
					ne hodí se		
koefficient determinace	55,36 %						

Parabola $Y_i = a + b \cdot x_i + c \cdot x_i^2$	
regresní parametry	
a	-218504
c	-0,0542
b	217,61
koefficient determinace	68,56 %

Exponenciála $Y_i = a \cdot b^{x_i}$	
regresní parametry	
log a	65,67
log b	-0,03
a	4,6E+65
b	0,92852
koefficient determinace	55,88 %

Příloha 4 Struktura uchazečů o zaměstnání

Struktura uchazečů o zaměstnání - (dosažitelní) ke dni 31.12.200x																	
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Cheb	4 143	3 731	3 217	3 792	5 414	5 452	4 430	4 694	4 863	3 982	3 385	2 127	1 305	1 050	1 142	2 492	
Karlovy Vary	6 779	5 997	4 868	5 111	7 198	7 440	6 463	6 720	7 379	6 541	5 472	4 186	2 559	2 154	1 901	4 370	
Sokolov	6 425	5 771	4 272	4 534	6 404	6 623	6 063	6 493	6 989	6 106	5 299	4 455	2 895	2 430	2 182	3 399	
Karlovarský	17 347	15 499	12 357	13 437	19 016	19 515	16 956	17 907	19 231	16 629	14 156	10 768	6 759	5 634	5 225	10 261	

Struktura uchazečů o zaměstnání - (dosažitelní) ke dni 31.12.200x, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti																	
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Cheb	1 328	1 272	1 108	1 446	1 777	1 582	1 053	858	909	854	743	572	446	395	480	802	
Karlovy Vary	1 592	1 441	1 358	1 596	2 115	1 985	1 462	1 191	1 267	1 212	1 086	966	671	787	689	1 491	
Sokolov	1 244	1 230	969	1 279	1 671	1 596	1 164	906	1 008	923	930	718	551	632	599	823	
Karlovarský	4 164	3 943	3 435	4 321	5 563	5 163	3 679	2 955	3 184	2 989	2 759	2 256	1 668	1 814	1 768	3 116	

Struktura uchazečů o zaměstnání - (dosažitelní) ke dni 31.12.200x, ženy																	
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Cheb	1 943	1 747	1 567	1 754	2 482	2 465	2 130	426	2 253	1 909	1 634	1 038	614	515	553	1 273	
Karlovy Vary	3 271	2 876	2 420	2 318	3 367	3 425	3 063	544	3 339	3 045	2 563	1 979	1 217	1 086	994	2 226	
Sokolov	3 158	2 924	2 137	2 225	3 118	3 168	2 988	503	3 461	2 989	2 702	2 268	1 449	1 228	1 115	1 643	
Karlovarský	8 372	7 547	6 124	6 297	8 967	9 058	8 181	1 473	9 053	7 943	6 899	5 285	3 280	2 829	2 662	5 142	

Struktura uchazečů o zaměstnání - (dosažitelní) ke dni 31.12.200x, absolventi a mladiství																	
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Cheb	216	223	180	209	248	266	210	83	261	145	121	93	48	53	54	100	
Karlovy Vary	493	358	279	326	466	444	392	13	453	318	228	161	80	102	94	190	
Sokolov	444	413	270	364	474	451	463	6	479	313	218	193	121	135	136	181	
Karlovarský	1 153	994	729	899	1 188	1 161	1 065	102	1 193	776	567	447	249	290	284	471	

Struktura uchazečů o zaměstnání ke dni 31.12.200x absolventi																	
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Cheb	152	167	103	142	171	202	158	83	191	89	50	45	21	20	28	53	
Karlovy Vary	389	266	194	226	385	358	339	13	394	268	173	119	56	60	51	143	
Sokolov	297	290	149	220	321	315	316	6	369	215	143	95	53	63	47	98	
Karlovarský	838	723	446	588	877	875	813	102	954	572	366	259	130	143	126	294	

Struktura uchazečů o zaměstnání ke dni 31.12.200x do 18 let																	
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Cheb	69	67	86	76	81	70	56	0	71	60	72	50	27	37	26	49	
Karlovy Vary	131	114	98	110	85	90	56	0	66	56	57	47	25	45	44	51	
Sokolov	163	148	131	151	174	141	153	0	112	99	81	101	74	75	90	84	
Karlovarský	363	329	315	337	340	301	265	0	249	215	210	198	126	157	160	184	

Struktura uchazečů o zaměstnání ke dni 31.12.200x OZP																	
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Cheb	465	449	425	413	488	496	430	52	373	392	338	264	196	148	154	226	
Karlovy Vary	808	729	692	684	705	645	621	101	540	512	506	450	284	230	215	327	
Sokolov	746	768	565	553	584	621	593	70	724	664	685	619	419	353	294	366	
Karlovarský	2 019	1 946	1 682	1 650	1 777	1 762	1 644	223	1 637	1 568	1 529	1 333	899	731	663	919	

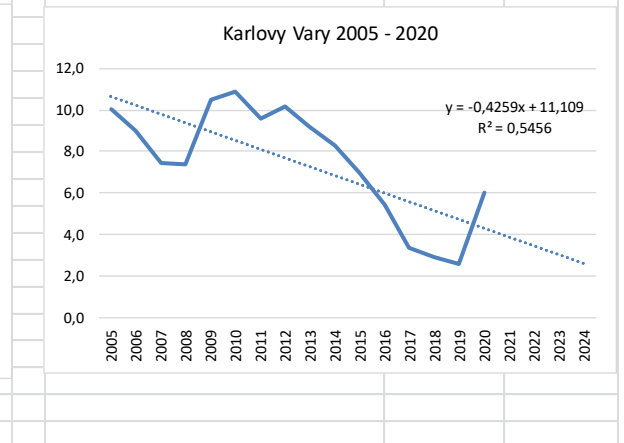
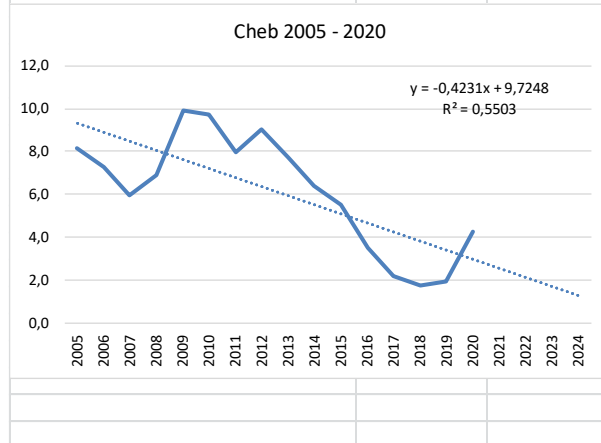
Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cheb	413	488	496	430	52	373	392	338	264	196	148	154	226
Karlovy Vary	684	705	645	621	506	450	284	230	215	327			
Sokolov	553	584	621	593	70	724	664	685	619	353	294	366	
Karlovarský	1 650	1 777	1 762	1 644	223	1 637	1 568	1 529	1 333	899	731	663	919

y	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	Míra nezaměstnanosti v %								počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 - 64 let v %								
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Cheb	8,1	7,2	5,9	6,9	9,9	9,7	8,0	9,0	7,7	6,4	5,5	3,5	2,2	1,8	1,9	4,2	
Karlovy Vary	10,1	9,0	7,5	7,4	10,5	10,9	9,6	10,1	9,2	8,3	7,0	5,5	3,4	2,9	2,6	6,0	
Sokolov	12,7	11,5	8,7	8,7	13,3	14,1	12,3	13,8	11,1	9,9	8,7	7,4	4,9	4,2	3,8	6,0	
Karlovarský	10,3	9,2	7,3	7,6	11,1	11,4	9,8	10,8	9,3	8,2	7,1	5,5	3,5	2,9	2,7	5,4	

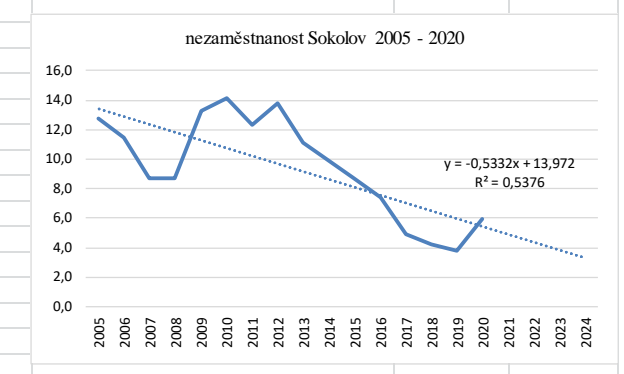
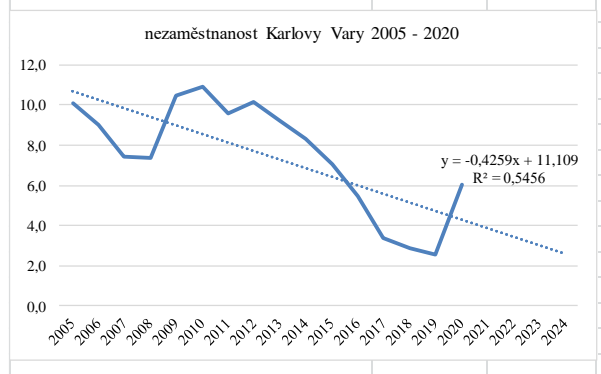
Volná pracovní místa																	
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Cheb	410	779	1 257	528	252	218	380	425	420	871	1 393	1 733	2 423	3 019	2 922	1 920	
Karlovy Vary	460	960	1 201	974	346	298	500	304	511	598	1 361	1 464	3 184	3 990	3 427	1 843	
Sokolov	336	615	709	585	232	232	208	298	344	179	523	481	896	1 134	725	675	
Karlovarský	1 206	2 354	3 167	2 087	830	748	1 088	1 027	1 275	1 648	3 277	3 678	6 503	8 143	7 074	4 438	

Příloha 5 Lineární regresní funkce

CHEB 2005 -2020		sklon přímky m	Y-intercept b	Karlovy Vary 2005 -2021		sklon přímky m	Y-intercept b
hodnoty: m, b		-0,423148664	9,724815182	hodnoty: m, b		-0,425887833	11,10894439
standartní chyby m₁ až m_n , standartní chyba pro b		0,102242293	0,988635926	standartní chyby m₁ až m_n , standartní chyba pro b		0,103882101	1,004492107
koeficient determinace r² , chyba odhadu y		0,550254483	1,88525474	koeficient determinace r² , chyba odhadu y		0,545568571	1,91549129
F-statistika F , Stupně volnosti df		17,12871496	14	F-statistika F , Stupně volnosti df		16,80772832	14
Regresní součet čtverců ssreg, ssresid		60,87862926	49,7585961	Regresní součet čtverců ssreg, ssresid		61,66935164	51,36749633



nezaměstnanost Karlovy Vary 2005 -2021		sklon přímky m	Y-intercept b	nezaměstnanost Sokolov 2005 -2021		sklon přímky m	Y-intercept b
hodnoty: m, b		-0,425887833	11,10894439	hodnoty: m, b		-0,533154799	13,97248147
standartní chyby m₁ až m_n , standartní chyba pro b		0,103882101	1,004492107	standartní chyby m₁ až m_n , standartní chyba pro b		0,13214856	1,277815758
koeficient determinace r² , chyba odhadu y		0,545568571	1,91549129	koeficient determinace r² , chyba odhadu y		0,537607044	2,436699043
F-statistika F , Stupně volnosti df		16,80772832	14	F-statistika F , Stupně volnosti df		16,2727787	14
Regresní součet čtverců ssreg, ssresid		61,66935164	51,36749633	Regresní součet čtverců ssreg, ssresid		96,64637356	83,12503115



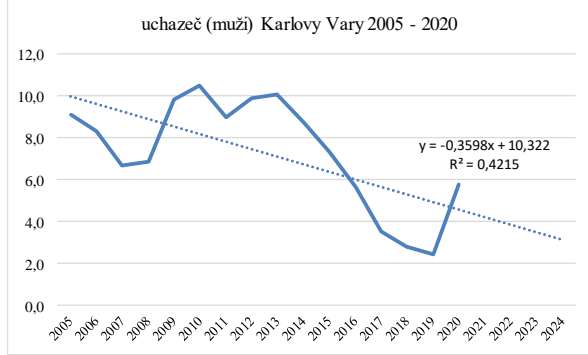
pracovní místa Karlovy Vary 2005 -2021	sklon přímky m	Y-intercept b
hodnoty: m, b	172,0985294	-124,025
standartní chyby m₁ až m_n , standartní chyba pro b	48,37636745	467,7772106
koeficient determinace r² , chyba odhadu y	0,474784946	892,0161408
F-statistika F , Stupně volnosti df	12,65574774	14
Regresní součet čtverců ssreg, ssresid	10070087,3	11139699,14



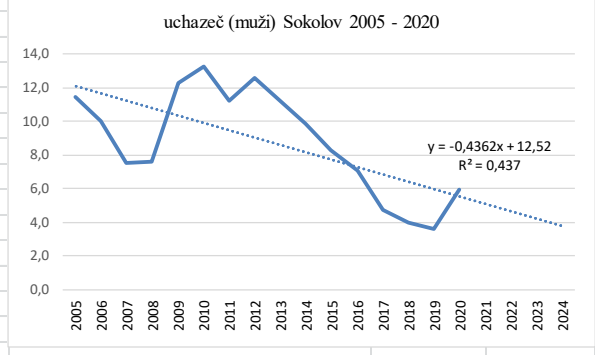
pracovní místa Sokolov 2005 -2021	sklon přímky m	Y-intercept b
hodnoty: m, b	25,21470588	296,425
standartní chyby m₁ až m_n , standartní chyba pro b	13,83438451	133,7721316
koeficient determinace r² , chyba odhadu y	0,191775136	255,093446
F-statistika F , Stupně volnosti df	3,321912044	14
Regresní součet čtverců ssreg, ssresid	216165,6735	911017,3265



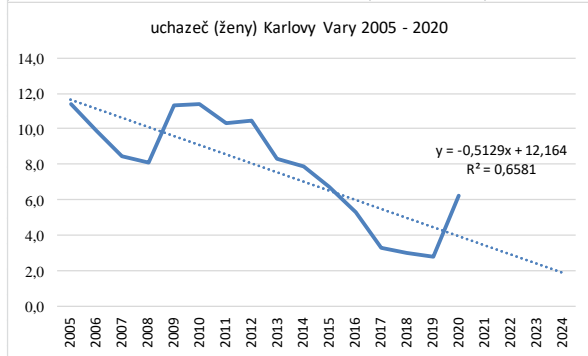
uchazeč (muži) Karlovy Vary 2005 -2021	sklon přímky m	Y-intercept b
hodnoty: m, b	-0,359775871	10,3217368
standartní chyby m₁ až m_n , standartní chyba pro b	0,112641484	1,089191316
koeficient determinace r² , chyba odhadu y	0,421525314	2,077006346
F-statistika F , Stupně volnosti df	10,20157759	14
Regresní součet čtverců ssreg, ssresid	44,00915032	60,39537503



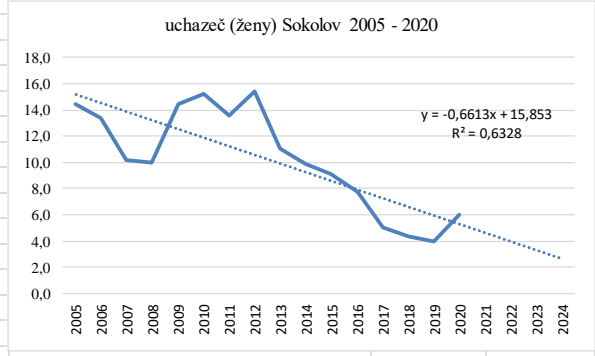
uchazeč (muži) Sokolov 2005 -2021	sklon přímky m	Y-intercept b
hodnoty: m, b	-0,436247038	12,51982983
standartní chyby m₁ až m_n , standartní chyba pro b	0,132337461	1,279642346
koeficient determinace r² , chyba odhadu y	0,436999042	2,440182209
F-statistika F , Stupně volnosti df	10,86674279	14
Regresní součet čtverců ssreg, ssresid	64,70590269	83,36284897



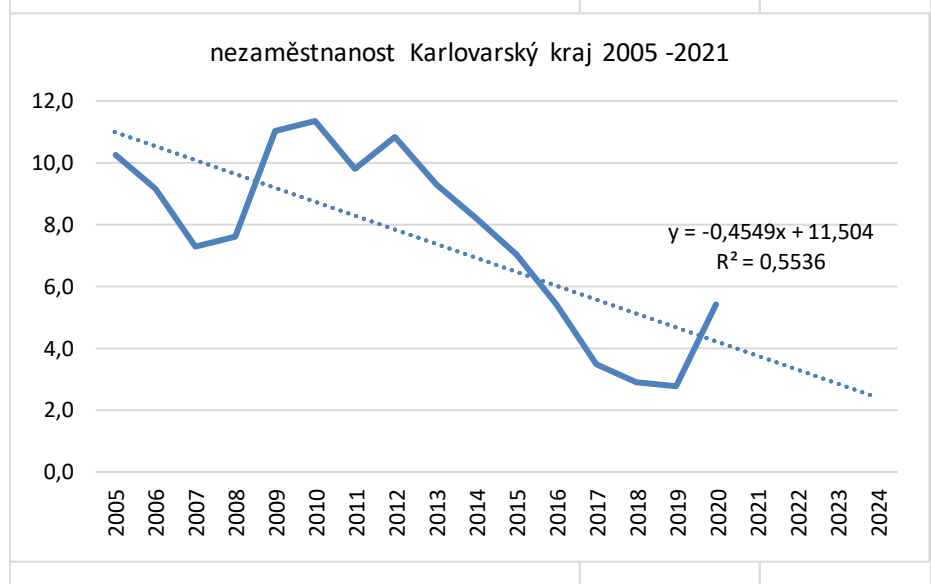
uchazeč (ženy) Karlovy Vary 2005 -2021	sklon přímky m	Y-intercept b
hodnoty: m, b	-0,512940058	12,16416432
standartní chyby m₁ až m_n , standartní chyba pro b	0,098814388	0,955489661
koeficient determinace r² , chyba odhadu y	0,658085511	1,822047292
F-statistika F , Stupně volnosti df	26,94591032	14
Regresní součet čtverců ssreg, ssresid	89,45655106	46,47798868



uchazeč (ženy) Sokolov 2005 -2021	sklon přímky m	Y-intercept b
hodnoty: m, b	-0,661261781	15,85297738
standartní chyby m₁ až m_n , standartní chyba pro b	0,134619747	1,301711007
koeficient determinace r² , chyba odhadu y	0,632820047	2,482265494
F-statistika F , Stupně volnosti df	24,12844321	14
Regresní součet čtverců ssreg, ssresid	148,6708286	86,26298774



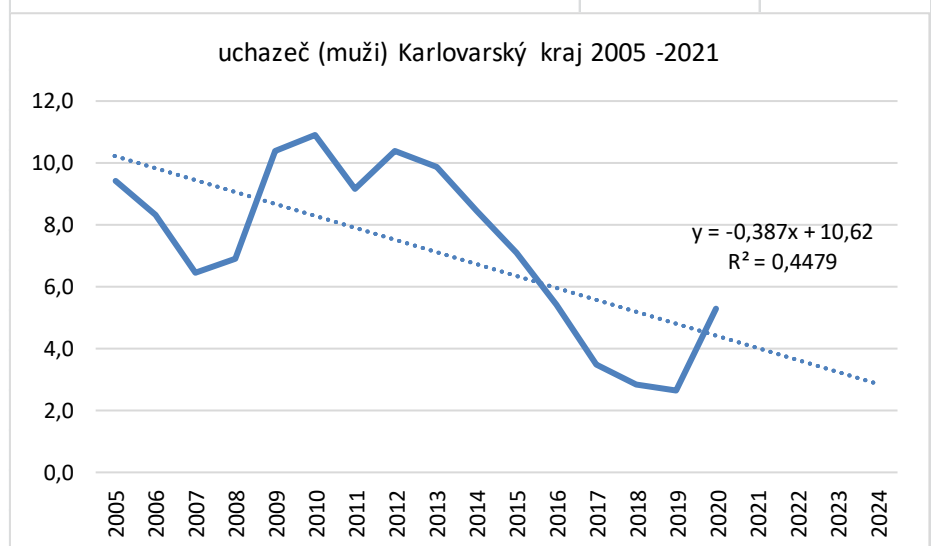
nezaměstnanost Karlovarský kraj 2005 -202	sklon přímky m	Y-intercept b
hodnoty: m, b	-0,454920448	11,504315
standartní chyby m₁ až m_n , standartní chyba pro b	0,1091729	1,055651699
koeficient determinace r² , chyba odhadu y	0,553623498	2,013048804
F-statistika F , Stupně volnosti df	17,3636581	14
Regresní součet čtverců ssreg, ssresid	70,36388884	56,73311682



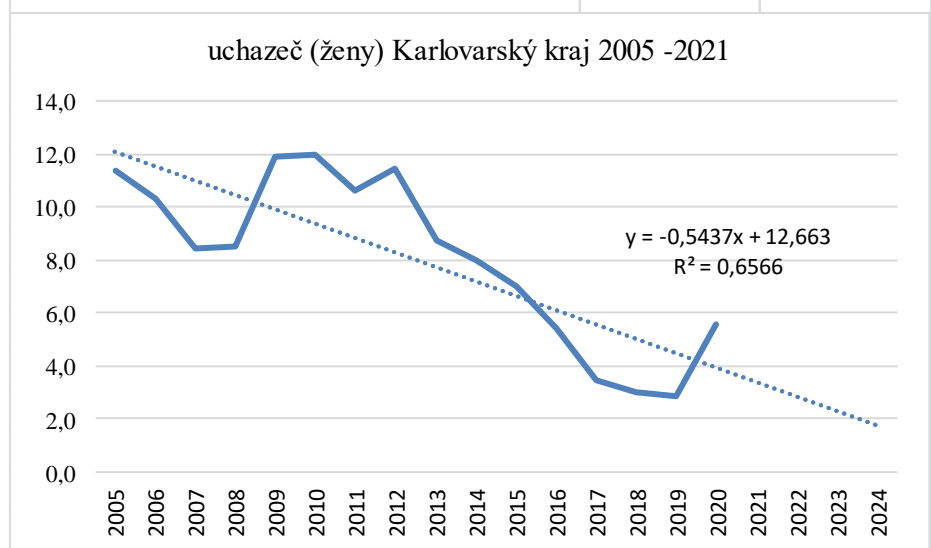
pracovní místa Karlovarský kraj 2005 - 2021	sklon přímky m	Y-intercept b
hodnoty: m, b	351,2191176	48,575
standartní chyby m₁ až m_n , standartní chyba pro b	94,59524969	914,692532
koeficient determinace r² , chyba odhadu y	0,496137262	1744,25022
F-statistika F , Stupně volnosti df	13,78534499	14
Regresní součet čtverců ssreg, ssresid	41940655,32	42593723,61



uchazeč (muži) Karlovarský kraj 2005 -2021	sklon přímky m	Y-intercept b
hodnoty: m, b	-0,38703993	10,620197
standartní chyby m₁ až m_n , standartní chyba pro b	0,114843472	1,110483527
koeficient determinace r² , chyba odhadu y	0,447904307	2,117608998
F-statistika F , Stupně volnosti df	11,35792286	14
Regresní součet čtverců ssreg, ssresid	50,93196854	62,77975015



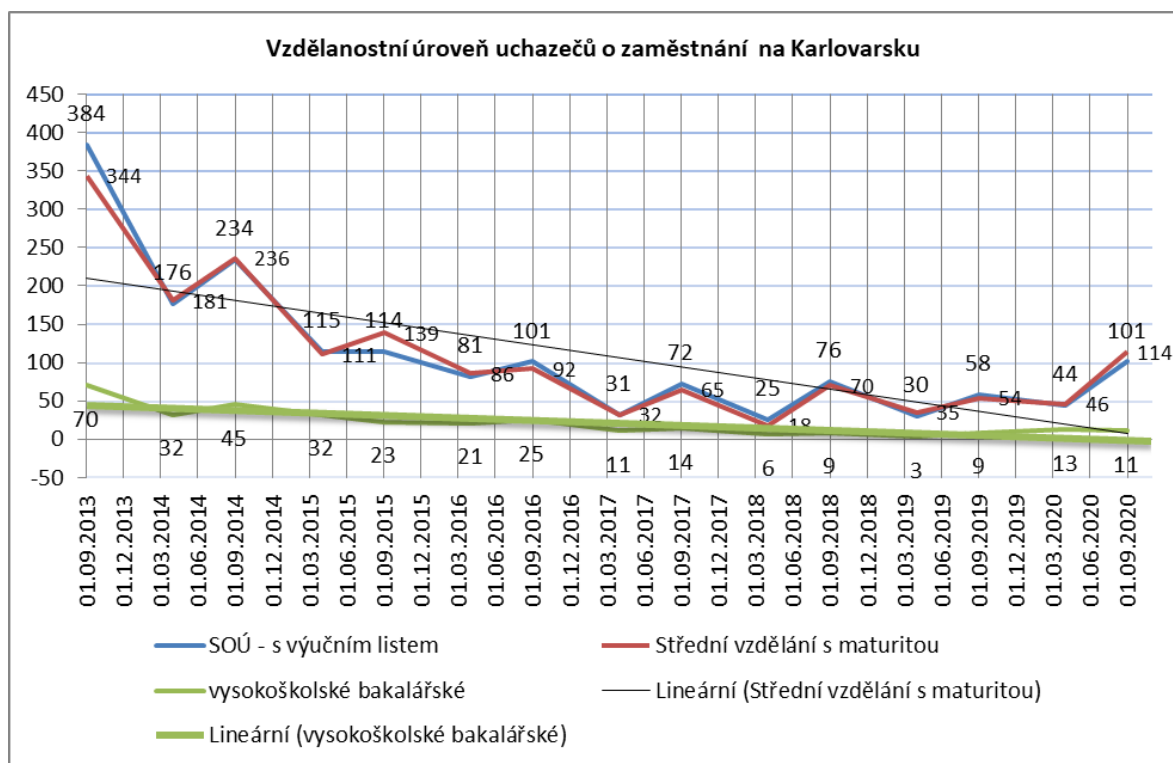
uchazeč (ženy) Karlovarský kraj 2005 -2021	sklon přímky m	Y-intercept b
hodnoty: m, b	-0,543689531	12,66335223
standartní chyby m₁ až m_n , standartní chyba pro b	0,105080592	1,016080965
koeficient determinace r² , chyba odhadu y	0,656614692	1,937590376
F-statistika F , Stupně volnosti df	26,77052703	14
Regresní součet čtverců ssreg, ssresid	100,5034242	52,55959054



Příloha 6 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Karlovarském kraji

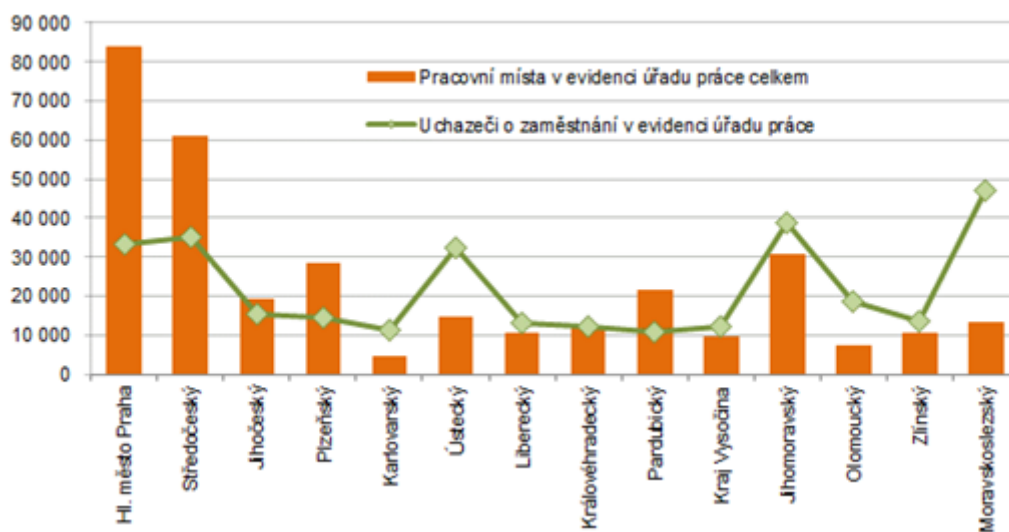
	D	E	H	J	K	L	M	N	R	T	V	enti škol celkem
30.04.2002	21	186	485	8	69	62	368	15	9	28	1	1252
30.09.2002	19	258	691	8	69	121	624	23	12	40	0	1865
30.04.2003	9	135	377	3	56	45	317	11	7	25	0	985
30.09.2003	7	193	593	4	42	93	471	22	23	50	0	1498
30.04.2004	8	155	423	5	54	66	255	9	10	19	0	1004
30.09.2004	2	167	466	7	71	103	407	28	30	41	0	1322
30.04.2005	2	114	312	9	47	49	213	13	16	17	0	792
30.09.2005	1	110	355	6	48	89	346	26	25	26	0	1032
30.04.2006	1	96	233	4	33	56	216	6	19	12	2	678
30.09.2006	2	108	313	0	31	97	308	19	21	21	0	920
30.04.2007	1	74	176	1	25	43	155	10	5	10	0	500
30.09.2007	0	72	220	0	20	107	202	11	19	20	0	671
30.04.2008	0	37	104	1	28	46	112	4	9	11	0	352
30.09.2008	0	68	186	2	24	86	246	13	19	30	1	675
30.04.2009	1	83	217	0	20	60	184	6	16	14	0	601
30.09.2009	0	111	302	1	26	119	334	21	24	28	1	967
30.04.2010	0	93	227	1	32	88	223	10	22	18	1	715
30.09.2010	0	105	311	0	29	115	308	23	44	32	2	969
30.04.2011	0	83	262	0	38	93	224	7	22	13	0	742
30.09.2011	0	85	326	0	31	78	274	20	49	37	0	900
30.04.2012												
30.09.2012												
30.04.2013												
30.09.2013	0	91	384	0	36	100	344	24	70	60	3	1112
30.04.2014	0	50	176	0	40	47	181	11	32	23	0	560
30.09.2014	0	59	234	0	36	61	236	27	45	45	1	744
30.04.2015	0	36	115	0	32	25	111	16	32	16	0	383
30.09.2015	0	35	114	0	17	41	139	14	23	22	0	405
30.04.2016	0	27	81	0	19	27	86	6	21	23	0	290
30.09.2016	0	28	101	0	23	15	92	18	25	21	0	323
30.04.2017	0	21	31	0	8	8	32	5	11	12	2	130
30.09.2017	0	21	72	0	11	20	65	7	14	13	0	223
30.04.2018	0	7	25	0	8	6	18	3	6	8	0	81
30.09.2018	0	20	76	0	9	16	70	6	9	13	1	220
30.04.2019	0	16	30	0	10	3	35	5	3	4	1	107
30.09.2019	0	13	58	0	8	15	54	3	9	13	0	173
30.04.2020	0	16	44	0	4	11	46	3	13	5	0	142
30.09.2020	0	30	101	0	15	26	114	3	11	17	2	319
30.04.2021												
	A + B	C	Mladiství celkem									
30.04.2012	98	187	285									
30.09.2012	79	203	282									
30.04.2013	70	213	273									
30.09.2013	68	182	250									
30.04.2014	59	185	244									
30.09.2014	58	153	211									
30.04.2015	97	123	220									
30.09.2015	109	86	195									
30.04.2016	127	89	216									
30.09.2016	100	70	170									
30.04.2017	114	78	192									
30.09.2017	91	70	161									
30.04.2018	75	43	118									
30.09.2018	70	68	138									
30.04.2019	68	82	150									
30.09.2019	72	144	146									
30.04.2020	55	95	150									
30.09.2020	65	136	201									

A	Bez vzdělání
B	Neúplné základní vzdělání
C	Základní vzdělání
D	Nižší střední vzdělání
E	Nižší střední odborné vzdělání
H	Střední odborné vzdělání s výučním listem
J	Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity i výučního listu
K	Úplné střední všeobecné vzdělání
L	Úplné střední odborné vzdělání s výučním listem a s maturitou
M	Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)
N	Vyšší odborné vzdělání
P	Vyšší odborné vzdělání v konzervatoři
R	Vysokoškolské bakalářské vzdělání
T	Vysokoškolské magisterské vzdělání
V	Doktorské vzdělání



Zdroj: Integrovaný portál MPSV-Vzdělanostní struktura uchazečů, vlastní zpracování, 2021

Příloha 7 Počet pracovních míst a uchazečů o zaměstnání v krajích ČR k 31. 1. 2021



Zdroj: ČSU, 2021