

Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Národní hospodářství



STRUKTURÁLNÍ NEZAMĚSTNANOST V KARLOVARSKÉM KRAJI

bakalářská práce

Autor: Veronika Gruberová

Vedoucí práce: Ing. Zdenka Vostrovská, CSc.

Rok: 2014

Prohlašuji na svou čest, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

Veronika Gruberová

V Praze, dne 21. 5. 2014



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Veronika Gruberová**
Studijní program: **Ekonomie a hospodářská správa**
Obor: **Národní hospodářství**
Název tématu: **Strukturální nezaměstnanost v Karlovarském kraji**

Zásady pro vypracování:

1. Bakalářská práce analyzuje trh práce v Karlovarském kraji se zaměřením na vzdělanostní strukturu obyvatel. Karlovarský kraj se dlouhodobě umisťuje na posledních příčkách v podílu vysoce vzdělaných a kvalifikovaných osob na obyvatelstvu a zároveň trpí vysokou mírou dlouhodobé nezaměstnanosti. Cílem práce je zjistit, jaká je poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle a jaké jsou jejich požadavky. Autor se pokusí ověřit hypotézu, že na daném trhu práce existuje poptávka ze strany zaměstnavatelů, avšak dostupné lidské zdroje svou strukturou s touto poptávkou nekorespondují.
V teoretické části charakterizují Karlovarský kraj z hlediska geografického, demografického a infrastrukturálního. Dále vysvětlují nezbytné pojmy týkající se trhu práce a nezaměstnanosti.
V praktické části budou pomocí dotazníkového šetření zjišťovány požadavky podniků na zaměstnance zejména co se týče kvalifikace a profesních dovedností. Podrobněji budou analyzovány také přístupy ke vzdělání a rozvoji pracovníků. Celkem bude osloveno 88 ekonomických subjektů. Podniky budou rozděleny podle klasifikace ekonomické činnosti CZ-NACE a počtu zaměstnanců. Z výsledků dotazování a předešlého kvalitativního výzkumu budou vyvozeny závěry a dojde k potvrzení či zamítnutí stanovené hypotézy.

Rozsah práce: 45

Seznam odborné literatury:

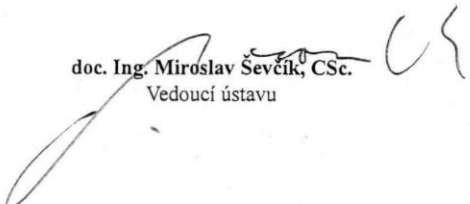
1. NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Praha: VŠE, 2002. 151 s. ISBN 80-245-0350-6.
2. BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
3. MANKIW, N G. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-891-1.

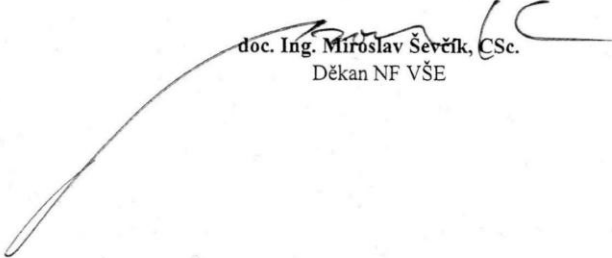
Datum zadání bakalářské práce: říjen 2013

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2013


Veronika Gruberová
Řešitelka


Ing. Zdenka Vostrovska, CSc.
Vedoucí práce


doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Vedoucí ústavu


doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

Práce se zabývá nezaměstnaností v Karlovarském kraji a snaží se identifikovat hlavní faktory, které ji způsobují. Na základě komparace regionálních hodnot vybraných makroekonomických ukazatelů s průměrnými hodnotami za ČR, je u Karlovarského kraje zaznamenáno výrazné hospodářské zaostávání. Práce porovnává stranu nabídky a poptávky regionálního trhu práce. Nabídková strana je charakterizována z hlediska pohlaví, věku a délky nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání. Zvláštní důraz je přitom kladen na vzdělanostní strukturu osob evidovaných na Úřadu práce. První část analýzy strany poptávky je zaměřena na vývoj zaměstnanosti v jednotlivých sektorech a oborech národního hospodářství s cílem vysledovat a zhodnotit proběhnuté změny. Druhá část je opřena o analýzu volných pracovních míst doplněnou o dotazníkové šetření, provedené u regionálních zaměstnavatelů. Na základě vyhodnocení statistických dat a obdržených responsí se potvrzuje existence problému nevhodné kvalifikace a vzdělání obyvatel, což je jeden z hlavních faktorů negativně ovlivňující tamní trh práce.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, strukturální změny, Karlovarský kraj, dlouhodobá nezaměstnanost, vzdělanostní struktura, pracovní síla

JEL-klasifikace: J640, J230, J210

Abstract:

Bachelor thesis deals with unemployment in the Karlovy Vary's region, and tries to identify the main factors that cause it. From comparison of regional values of selected macroeconomic indicators with average values for the Czech Republic came out that Karlovy Vary's region is significantly economically underdeveloped. The work compares the supply-side and demand-side of the regional labor market. The supply-side is characterized by gender, age and length of unemployment of job applicants. Special emphasis is put stress on the educational structure of persons registered at the Labour Office. The first part of the analysis of the demand side is focused on the development of employment in the sectors and branches of the national economy in order to trace and evaluate possible changes. The second section is based on analysis of vacancies accompanied by a survey carried out by regional employers . On the bases of evaluation of statistical data and received responses is confirmed that in the region there is a problem with a non-corresponding qualification and inadequate education of the population , which is one of the main factors negatively affecting the local labor market.

Key words: unemployment, labour market, structural changes, Karlovy Vary's region, long-term unemployment, educational structure, labor force

JEL-Classification: J640, J230, J210

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala paní Ing. Zdence Vostrovské, Csc., za vedení práce, podnětné připomínky a vstřícnost. Velké poděkování patří také mé rodině a blízkým za podporu během celého studia.

Obsah

Úvod.....	2
1. Trh práce.....	4
1.1. Nabídková strana trhu práce.....	4
1.1.1. Individuální nabídka práce.....	4
1.1.2. Tržní nabídka práce v dlouhém období.....	6
1.2. Poptávková strana trhu práce.....	6
2. Nezaměstnanost.....	8
2.1. Měření nezaměstnanosti.....	8
2.1.1. Míra registrované nezaměstnanosti.....	9
2.1.2. Podíl nezaměstnaných osob.....	9
2.2. Vývoj metodiky pro výpočet ukazatelů nezaměstnanosti.....	10
2.3. Druhy nezaměstnanosti.....	10
2.3.1. Frikční nezaměstnanost.....	10
2.3.2. Cyklická nezaměstnanost.....	11
2.3.3. Strukturální nezaměstnanost.....	11
2. 4. Přirozená míra nezaměstnanosti.....	12
2. 5. Sezónní nezaměstnanost.....	12
2. 6. Dlouhodobá nezaměstnanost.....	12
2. 7. Koncept “work reduction”.....	13
2. 8. Koncept “job reduction”.....	13
3. Politika zaměstnanosti.....	14
3.1. Pasivní politika zaměstnanosti.....	14
3.2. Aktivní politika zaměstnanosti.....	14
3.2.1. Rekvalifikace.....	15
4. Strukturální změny a jejich dopad na ekonomiku a zaměstnanost.....	16
4.1. Intenzita strukturálních změn.....	16
4.2. Kvalita strukturálních změn.....	17
5. Charakteristika Karlovarského kraje.....	18
5.1. Obecná charakteristika.....	18
5.2. Demografická charakteristika.....	18

5.3. Hospodářský vývoj.....	19
5.4. Ekonomická charakteristika.....	20
5.5. Dopravní infrastruktura.....	21
6. Komparace vybraných makroekonomických ukazatelů mezi Karlovarským krajem a Českou republikou.....	23
6.1. Hrubý domácí produkt.....	23
6.2. Produktivita práce.....	23
6.3. Přímé zahraniční investice.....	26
6.4. Výzkum a vývoj.....	27
7. Zaměstnanost v Karlovarském kraji.....	29
7.1. Subsektorové strukturální změny u vybraných oborů činnosti.....	29
7.2. Současná struktura zaměstnanosti v Karlovarském kraji.....	33
7.3. Nejvýznamnější zaměstnavatelé Karlovarského kraje.....	34
8. Nezaměstnanost v Karlovarském kraji.....	35
8.1. Míra registrované nezaměstnanosti.....	35
8.2. Podíl nezaměstnaných osob.....	36
9. Struktura uchazečů o zaměstnání.....	38
9.1. Obecná struktura uchazečů a volná pracovní místa.....	38
9.2. Neobsazenost volných pracovních míst podle vzdělání.....	39
9.3. Struktura evidovaných uchazečů podle dosaženého vzdělání.....	40
9.4. Struktura evidovaných uchazečů podle požadovaného zaměstnání.....	41
9.5. Struktura evidovaných absolventů.....	42
9.6. Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku.....	43
10. Dlouhodobá nezaměstnanost.....	45
10.1. Dlouhodobá nezaměstnanost podle věkových skupin.....	45
10.2. Dlouhodobá nezaměstnanost podle pohlaví a věku.....	46
10.3. Dlouhodobá nezaměstnanost podle pohlaví a dosaženého vzdělání.....	47
11. Dotazníkové šetření.....	49
11.1. Charakteristika respondentů.....	50
11.2. Výsledky a vyhodnocení dotazníkového šetření.....	52
12. Rekvalifikace jako nástroj řešení nezaměstnanosti.....	59
13. Závěrečná doporučení na zlepšení situace v Karlovarském kraji.....	62

Závěr.....	65
Seznam tabulek.....	70
Seznam grafů.....	70
Seznam obrázků.....	71
Literatura.....	72
Internetové zdroje.....	72
Přílohy.....	78

Seznam použitých zkratk

APZ	-	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	-	Česká republika
ČSÚ	-	Český statistický úřad
EU	-	EU
HDP	-	Hrubý domácí product
ILO	-	International Labour Organization
ISŠ	-	Integrovaná střední škola
KARP	-	Karlovarská agentura rozvoje podnikání
KK	-	Karlovarský kraj
MPSV	-	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NH	-	Národní hospodářství
OU	-	Odborné učiliště
OZP	-	Osoba se zdravotním postižením
SŠ	-	Střední škola
VaV	-	Věda a výzkum
VŠ	-	Vysoká škola
VŠPS	-	Výběrové šetření pracovních sil

Úvod

Liberalizace trhu práce po roce 1989 přinesla, mimo jiné, změny ve složení sektorové zaměstnanosti a zároveň se objevila, do té doby takřka neznámá, nezaměstnanost. Její nárůst do současné podoby představuje pro řadu regionů velký problém. Karlovarský kraj je dlouhodobě umístěn na vrcholu žebříčku v počtu nezaměstnaných a zároveň zaostává za ostatními kraji i v dalších makroekonomických ukazatelích. To svědčí o strukturálních problémech v kraji, které se práce pokusí identifikovat a odhalit hlavní faktory, které je způsobují. Jedním z důvodů pro volbu daného tématu byl blízký vztah autorky k danému regionu. Bakalářská práce bude obsahovat část teoretickou a analytickou.

V teoretické části bude definován trh práce, jeho fungování a účastníci na straně nabídky a poptávky. Dále bude vysvětlena nezaměstnanost, její ukazatele a způsob měření. Po představení jednotlivých typů nezaměstnanosti se bude práce krátce zabývat politikou zaměstnanosti s větším důrazem na aktivní politiku zaměstnanosti.

V následující kapitole budou charakterizovány strukturální změny v ekonomice a k nim existující dva přístupy. Závěrem teoretické části bude charakteristika Karlovarského kraje, jeho hospodářský vývoj a postavení v České republice. Ve sledovaném kraji budou specifikovány z ekonomické, demografické a infrastrukturální podmínky.

Následující analytická část bude opřena převážně o data získaná z portálu Českého statistického úřadu, ministerstva práce a sociálních věcí a částečně z interních zdrojů krajského úřadu práce. Praktická část práce začne komparací vybraných makroekonomických ukazatelů mezi Karlovarským krajem a ČR z důvodu identifikace rozdílů a jejich velikostí mezi oběma regiony. Konkrétně bude porovnáván hrubý domácí produkt, produktivita práce, přímé zahraniční investice a ukazatele týkající se oblasti výzkumu a vývoje. Sedmá kapitola se bude věnovat vývoji sektorové zaměstnanosti v kraji od roku 1993 ve všech oborech činnosti podle dělení CZ-NACE. Ten bude rozdělen na několik období a počítán čtyřletými klouzavými průměry z důvodu zjednodušení a lepší viditelnosti změn. Cílem bude zjistit, jak se měnila struktura zaměstnanosti v čase a které obory zaznamenali největší výkyvy v podílu na celkové zaměstnanosti. Větší pozornost bude věnována vývoji zaměstnanosti ve třech vybraných oborech, které mají pro kraj stěžejší význam. Nebude chybět ani pohled do současné struktury zaměstnanosti. V další kapitole bude na základě dat z ČSÚ analyzována nezaměstnanost a její vývoj v jednotlivých okresech, následována

analýzou struktury volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání dle pohlaví, věku, vzdělání a preferovaného zaměstnání. Dílčí analýza bude věnována také evidovaným absolventům. Samostatná desátá kapitola se zvláště bude věnovat dlouhodobé nezaměstnanosti. Součástí praktické části bude vyhodnocení dotazníkového šetření, provedeného u ekonomických subjektů působících v KK s hlavním cílem zmapovat názory a zkušenosti zaměstnavatelů s uchazeči o práci ve své firmě. V závěru práce bude vysloveno několik doporučení na zlepšení situace v Karlovarském kraji.

Cílem práce je vymezení hlavních determinantů přetrvávajících strukturálních problémů v Karlovarském kraji. Práce se pokusí co nejvíce konkretizovat faktory způsobující nezaměstnanost a pokusí se potvrdit, či vyvrátit hypotézu, že hlavní příčinou nezaměstnanosti v kraji je nízká vzdělanost populace a kvalifikovanost uchazečů, která se neslučuje s potřebami zaměstnavatelů.

1. Trh práce

Trh práce tvoří komplexní systém v ekonomice, jehož účastníky jsou všechny fyzické a právnické osoby. Je to místo střetu nabídky a poptávky po práci, kdy nabídkovou stranu tvoří součet všech individuálních nabídek pracovní síly zaměstnanců a poptávkovou stranu součet všech poptávek firem (zaměstnavatelů) po pracovní síle. Rovnováha na trhu práce vzniká v místě, kde se nabídka rovná poptávce. V tom samém bodě se zároveň utváří rovnovážná mzda. V následujících kapitolách budou popsány hlavní charakteristiky obou účastníků na trhu práce, tedy zaměstnavatelů a zaměstnanců.

1.1. Nabídková strana trhu práce

Nabídkovou stranu trhu práce představují potenciální zaměstnanci. Ti se na základě svých preferencí rozhodují, kolik hodin práce budou za určitých mzdových podmínek nabízet. Toto rozhodnutí ovlivňuje kromě individuálních preferencí i řada dalších faktorů. Podle O. Němce těmi hlavními jsou:

- *reálné mzdy*
- *majetkové poměry domácností*
- *mimopracovní příjmy, včetně státních transferů*
- *demografický vývoj, tj. počet, pohlavní a věková struktura obyvatelstva*
- *míra ekonomické aktivity obyvatelstva*
- *pracovní zvyky či kultura a tradice.*¹

Celková, neboli tržní nabídka práce, je pak tvořena součtem všech individuálních nabídek práce.

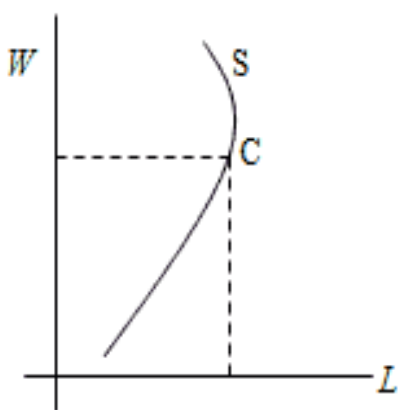
1.1.1. Individuální nabídka práce

Člověk na základě aktuálních příležitostí na trhu práce a svých vlastních mzdových a časových preferencí, vytváří svou individuální nabídku práce. Pro její

¹NĚMEC O., Lidské zdroje na trhu práce, Praha 2002, str. 8

odvození se používá indifferenční analýza. Indifferenční křivky vyjadřují všechny možné kombinace mezi spotřebou a prací, přičemž maximálně možný počet odpracovaných hodin rovná se 24. IC spojuje kombinace spotřeby (C) a práce (L), které představují stejnou úroveň užitku. V dlouhém období má pak individuální křivka „zalomený“ tvar. Zahnutý tvar křivky je způsoben dvěma efekty a to substitučním a důchodovým. Tyto dva efekty zároveň působí proti sobě, takže není jednoznačné, zda růst mzdy W způsobí růst či pokles volného času H , resp. množství práce L . Výsledek je dán tím, který ze dvou efektů u konkrétního člověka převažuje.²

Obrázek 1: Individuální křivka nabídky práce v dlouhém období



Pramen: Macáková, vlastní úprava

Substituční efekt způsobuje, že s rostoucí výší mzdy W roste i množství odpracovaných jednotek času L , neboť lidé jsou za vyšší mzdu ochotni trávit prací více času a zvyšovat tak svůj důchod. To platí až do bodu C na obrázku, kde nastává zlom a začíná působit **efekt důchodový**.³ Tento efekt začne převažovat v bodě „nasycení“ danou velikostí důchodu a uvědoměním si potřeby většího objemu volného času a spotřeby na úkor práce. Volný čas je vzácný statek a je jej nutno vyměnit za čas strávený prací. Tím se pohyb křivky stáčí zpět a s rostoucí mzdou již odpracované hodiny L nerostou, ale naopak se snižují.⁴

²MACÁKOVÁ Libuše, Mikroekonomie – středně pokročilý kurz, Melandrium 2009, str. 138-140

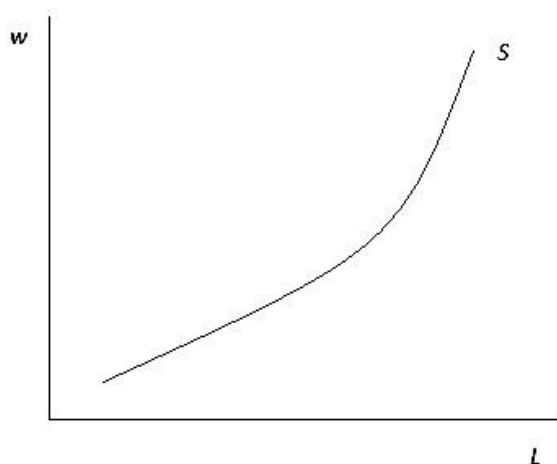
³ tamtéž

⁴ tamtéž

1.1.2. Tržní nabídka práce v dlouhém období

Tržní křivka nabídky práce je součet všech individuálních nabídek práce. Teorie vychází z předpokladu, že s růstem mzdové sazby usiluje stále více jednotlivců o vstup na trh práce. Tím se zvýší množství nabízené práce a to především u uchazečů, u nichž převažuje substituční efekt. Z tohoto důvodu má křivka tržní nabídky práce, narozdíl od té individuální, kladnou směrnici pro všechny úrovně mzdové sazby.⁵

Obrázek 2: Tržní nabídka práce



Zdroj: vlastní zpracování, podle Macákové

1.2. Poptávková strana trhu práce

Vedle nabídkové strany trhu práce je stejně důležité charakterizovat i poptávkovou stranu, kterou představují sami zaměstnavatelé, ať již fyzické či právnické osoby a kteří prostřednictvím trhu práce hledají vhodné uchazeče o zaměstnání.

Hlavní faktory určující poptávku po práci dle O. Němce jsou:

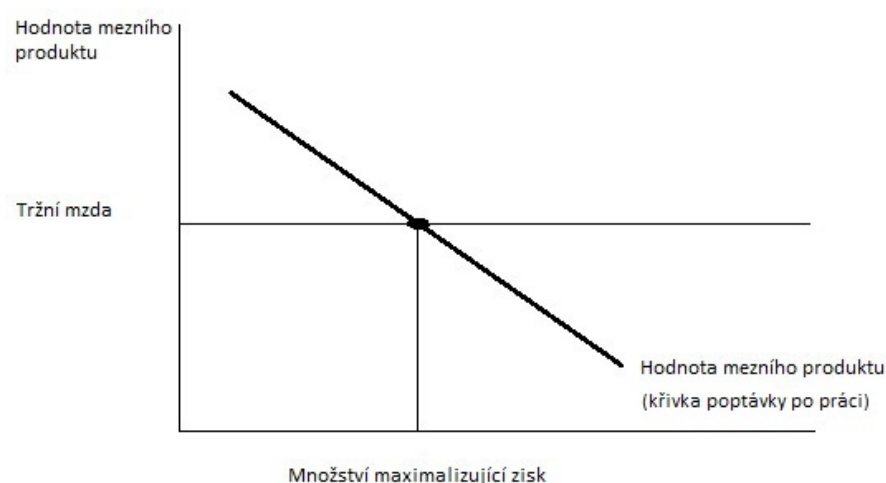
- *cena práce, výše reálné mzdy nebo mzdového tarifu*
- *poptávka po produktech a službách a jejich cena*
- *produktivita práce*
- *ceny ostatních vstupů*
- *očekávané budoucí tržby*
- *volná disponibilní pracovní síla na trhu práce*⁶

⁵MACÁKOVÁ Libuše, Mikroekonomie – středně pokročilý kurz, Melandrium 2009, str. 140

⁶Němec O. str. 9

Poptávka firem na trhu práce je odvozena z produkční funkce, respektive z ní odvozeného mezního produktu práce. Firma volí množství pracovní síly tak, aby se hodnota mezního produktu práce právě rovnala mzdě. Po dosažení tohoto bodu již firma další pracovníky najímat nebude. Křivka mezního produktu práce má záporný sklon a je zároveň křivkou poptávky firmy po práci.⁷ K posunům křivky poptávky dochází zejména vlivem změny výrobní technologie, techniky a produktivity práce.⁸

Obrázek 3: Hodnota mezního produktu práce



Zdroj: Mankiw, Zásady ekonomie, str. 388, vlastní zpracování

⁷ Mankiw Gregory N., Grada, 1999, str. 384 - 387

⁸ NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2002, str. 9

2. Nezaměstnanost

V situaci, kdy poptávané množství práce není ekvivalentní nabízenému množství práce, vzniká nezaměstnanost. Jde o rozsáhlý celospolečenský problém, na jehož eliminaci stát ročně vynakládá velké finanční prostředky, ať již ve formě aktivní, či pasivní politiky zaměstnanosti. Kromě negativních dopadů na samotného nezaměstnaného, může zejména dlouhodobá nezaměstnanost vést k mnoha sociopatologickým jevům a dotýkat se tak celé společnosti. Nelze však říci, že veškerá nezaměstnanost je negativního charakteru. Může být také odrazem strukturálních změn v ekonomice a její nezbytné transformace k vyšší produktivitě, vedoucí k lepší alokační a dynamické efektivnosti. V tom případě se jedná o proces adaptace účastníků trhu práce, zde jsou změny nutné a pro ekonomiku spíše ozdravující. Za nezaměstnané se podle Buchtové považují osoby produktivního věku, splňující následující podmínky:

- *nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány*
- *aktivně hledají práci a jsou ochotni do práce nastoupit*⁹

2.1. Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze vyjádřit buď absolutním číslem, nebo relativně a to nejčastěji mírou nezaměstnanosti, která poměruje počet nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivních tj. součtu nezaměstnaných a zaměstnaných obyvatel.¹⁰

Obecný vzorec pro výpočet nezaměstnanosti:

$$u = U / (L + U) \times 100, \text{ přičemž}$$

$u \dots$ je míra nezaměstnanosti v %

$U \dots$ je počet nezaměstnaných

$L \dots$ je počet zaměstnaných

⁹ Buchtová B., Grada, 2002, str. 65

¹⁰ Brožová D., Kapitoly z ekonomie trhů práce, 2012, str. 227

Dále pak rozlišujeme mezi mírou registrované nezaměstnanosti a podílem nezaměstnaných osob.

2.1.1. Míra registrované nezaměstnanosti

*“Míra registrované nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných registrovaných úřady práce na disponibilní pracovní síle”.*¹¹

Tento ukazatel pracuje s tzv. dosažitelnými uchazeči o zaměstnání.

Dosažitelnými obyvateli se dle definice ČSÚ rozumí evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí do zaměstnání.¹² Tato míra vychází z údajů zjišťovaných úřady práce, které pravidelně jednou měsíčně vyhodnocuje MPSV.¹³

Vzorec pro výpočet míry registrované nezaměstnanosti:

$$u_r = ((U_d / (E + U_d)) \times 100, \text{ přičemž}$$

u_r ... je míra registrované nezaměstnanosti v %

E ... je počet zaměstnaných osob

U_d ... je počet zaměstnaných dosažitelných osob

2.1.2. Podíl nezaměstnaných osob

Od 1. 1. 2013 MPSV potažmo ČSÚ přechází z důvodu snažší interpretace na nový ukazatel míry nezaměstnanosti a to na *podíl nezaměstnaných osob*, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let evidovaných na ÚP na všech obyvatelích ve věku 15 – 64 let, přičemž ve jmenovateli jsou zahrnuty rovněž ekonomicky neaktivní osoby.¹⁴

¹¹ ČSÚ, dostupné z http://vdb.czso.cz/vdbvo/mi/mi_ukazatel.jsp?kodukaz=5805

¹² ČSÚ, http://vdb.czso.cz/vdbvo/mi/mi_ukazatel.jsp?kodukaz=6245

¹³ P. Tuleja, Analýza pro ekonomy, 2007, str. 156

¹⁴ MPSV, Tisková konference ze 7. 11. 2012, dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/13857/podil_nezamestnanych.pdf

2.2. Vývoj metodiky pro výpočet ukazatelů nezaměstnanosti

Původní metodika výpočtu byla platná do 30. června 2004. Jednalo se o *podíl počtu registrovaných uchazečů* na pracovní síle. Pracovní síla zde představovala počet zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků VŠPS. Byla prováděna přesná evidence registrovaných, neumístěných uchazečů o zaměstnání, vedená příslušným ÚP podle bydliště uchazeče.

S příchodem nové metodiky platné od 1. července 2004 se změnil čítec ve výpočtu a to na *podíl počtu dosažitelných uchazečů* k pracovní síle. Dosažitelní uchazeči jsou podle ČSÚ také pracující cizinci ze třetích zemí s platným povolením k zaměstnávání, zaměstnaní občané EU registrovaní na ÚP a cizinci s platným živnostenským oprávněním.

Konečně, od 1. 1. 2013 MPSV potažmo ČSÚ přechází na nový ukazatel registrované míry nezaměstnanosti a to na *podíl nezaměstnaných osob*, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku.¹⁵

2.3. Druhy nezaměstnanosti

Podle charakteru a příčin se zaměstnanost rozlišuje na následující tři typy – frikční, cyklická a strukturální. Tato práce se bude více zabývat především strukturální nezaměstnaností. V této kapitole jsou dále představeny i další druhy nezaměstnanosti, včetně tzv. přirozené nezaměstnanosti či dlouhodobé nezaměstnanosti.

2.3.1. Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti je z hlediska dopadů nejméně nebezpečný pro ekonomiku. Jedná se o krátkodobou nezaměstnanost a má podobu fluktuace zaměstnanců, kteří dobrovolně mění zaměstnání z různých osobních důvodů. Změna profese vyžaduje určitý čas k nalezení nového pracovního místa a proto se tato nezaměstnanost nazývá také tzv. “vyhledávací nezaměstnanost”.¹⁶

¹⁵ MPSV, dostupné z http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsp

¹⁶ Brožová D., Kapitoly z ekonomie trhů práce, 2012, str. 232

2.3.2. Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost reaguje na hospodářský vývoj ekonomiky. V době jeho poklesu tato složka narůstá, naopak v období hospodářské expanze je potlačována. Vzniká tedy v důsledku celkové nedostatečné agregátní poptávky. S nezaměstnaností tohoto typu se setkala většina zemí po hospodářské krizi v roce 2008. Hluboká hospodářská recese pak může vyvolat dlouhodobou nezaměstnanost, která má na ekonomiku a na společnost velmi negativní dopad.¹⁷

2.3.3. Strukturální nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti je pro tuto práci stěžejní a bude dále analyzován v praktické části. Vzniká v důsledku útlumu některých výrobních a je charakterický tím, že uvolňovaná pracovní síla nenalézá na trhu práce možnost uplatnění na pracovních místech vyžadujících jinou kvalifikaci. Přestože v ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají, shodný s počtem volných pracovních míst, v kvalifikační rovině nemusí uchazeči odpovídat požadavkům na trhu práce. Tímto typem nezaměstnanosti jsou často postiženy ekonomiky tranzitivní, přecházející od tradičních odvětví výroby na nové, většinou znalostně náročnější výrobní činnosti.

Tento druh nezaměstnanosti má dvě roviny. Rovinu **kvalifikační**, ve které se posuzuje, zda volná pracovní místa vyžadují překvalifikaci pracovníků na jinou činnost, či doplnění a rozšíření stávající kvalifikace. To je pro zaměstnance dlouhý a náročný proces. Druhá rovina je **regionální**. Mezi regiony s nově vytvořenými pracovními místy a naopak propuštěnými zaměstnanci může být značná vzdálenost a je proto obtížná jejich realokace. Tento místní nesoulad v konečném důsledku vyžaduje migraci lidí mezi regiony.¹⁸

Tento problém mohou svou činností spoluvytvářet, či prohlubovat, působící odbory. Na první pohled hájí zájmy zaměstnanců, zároveň však vytváří mzdové strnulosti na trhu práce, vedoucí k nemožnosti jeho samovolného vyčišťování. Pokud odbory brání poklesu mezd v upadajícím odvětví, zaměstnanci nejsou motivováni přesunout se do odvětví expandujícího, požadujícího změnu či doplnění kvalifikace. Po čase, kdy poptávka po produktech průmyslu nacházejícího se v útlumu

¹⁷ Buchtová Božena, Nezaměstnanost – psychologický, ekonomický a sociální problem, Grada Publishing a.s., 2002, str. 67

¹⁸ Brožová D., Kapitoly z ekonomie trhů práce, 2012, str. 233

klesne, dochází k masovému propouštění zaměstnanců, kteří potřebují čas pro profesionální reorientaci. Nedochází tak k postupným a pozvolným změnám struktury zaměstnanosti a naopak vzniká náhlá a dlouhotrvající strukturální nezaměstnanost.¹⁹

2. 4. Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra, při které se trh práce nalézá v rovnováze. Je přítomna v každé ekonomice. Nezaměstnanost není nikdy stoprocentní, právě díky této všudypřítomné složce. Její výše se v průběhu času mění a v různých regionech je různě vysoká. Ovlivňuje ji především dostupnost informací na trhu. Čím více informací, tím rychlejší je nalezení práce. Dále ji ovlivňují také sociálně-politické aspekty, jako je výše podpor v nezaměstnanosti, mzdové strnulosti, pracovní zákonodárství. Patrný vliv má také dopravní infrastruktura, trh nájemního bydlení či demografická struktura obyvatelstva.²⁰

Přirozená míra nezaměstnanosti má tři složky a to nezaměstnanost frikční, strukturální a dobrovolnou. Cyklická nezaměstnanost není součástí přirozené míry nezaměstnanosti, nýbrž bývá důsledkem výkyvů makroekonomických veličin, například negativních nabídkových a poptávkových šoků.²¹

2. 5. Sezónní nezaměstnanost

Tento pojem se odvíjí od skutečnosti, že některá zaměstnání lze vykonávat pouze určitou sezónu či roční období. Vzniká tak občasná či pravidelnější nezaměstnanost, která většinou nemá dlouhé trvání a nepřináší s sebou tak negativní důsledky, jako je nezaměstnanost dlouhodobá.

2. 6. Dlouhodobá nezaměstnanost

Dle definice OECD a ILO se za dlouhodobě nezaměstnaného považuje člověk, který je bez zaměstnání 12 měsíců a více. V ekonomice se potom nejčastěji sleduje podíl dlouhodobě nezaměstnaných na nezaměstnaných celkem.²² Důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti může být výskyt celé řady sociálně – patologických jevů u daných jedinců, jako je drogová závislost, či páchaní kriminální činnosti. Dlouhodobá

¹⁹ Brožová D. Kapitoly z ekonomie trhů práce, 2012, str. 71 - 72

²⁰ Brožová D., Kapitoly z ekonomie trhů práce, 2012, str. 231 - 232

²¹ HOLMAN R., Makroekonomie, Středně pokročilý kurz, 2. vydání, 2010, str. 159 – 160

²² OECD Library

absence zaměstnání tedy může vést až k vyloučení jedince na okraj společnosti. Zejména u lidí nezaměstnaných déle, než 24 měsíců, bývá návrat do pracovního života velmi problematický.

2. 7. Koncept “work reduction”

Z pohledu konceptu work reduction dochází k nezaměstnanosti z důvodu propouštění zaměstnanců u firem, které se dostanou do odbytových potíží. To může postihnout jednotlivá odvětví i ekonomiku jako celek.²³

2. 8. Koncept “job reduction”

Tento koncept souvisí se strukturálními změnami v ekonomice v důsledku zavádění nových technologií do výroby, čímž může dojít k zániku mnoha pracovních míst i celých profesí, u kterých lidskou práci nahradí částečně, či zcela nějaký druh nové technologie. Na trhu práce se tak mění nabídka i poptávka. Tato změna klade velké nároky na lidský znalostní kapitál, vyvstává zde nutnost rekvalifikace, či doplnění stávající kvalifikace zaměstnanců.²⁴

2. 9. Ohrožené osoby na trhu práce

Některé skupiny osob na trhu práce jsou označovány jako ohrožené a to z důvodu jejich možné diskriminace. K té dochází v důsledku jejich specifických charakteristik, ke kterým může patřit zdravotní stav, příslušnost k určitému etniku, věk a další. Na tyto osoby je záměrně cílena pomoc v podobě aktivní politiky zaměstnanosti. Za ohrožené skupiny osob se obecně považují:

- Mladí lidé do 30 let a absolventi
- Starší lidé (50+)
- Zdravotně postižení
- Lidé s nízkým vzděláním, bez kvalifikace
- Příslušníci nějaké etnické skupiny
- Ženy navracející se z mateřské dovolené²⁵

²³ Krebs V. Sociální politika, 2002, str. 292-293

²⁴ Tamtéž

²⁵ Buchtová B. a kolektiv. Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém, 2002, str. 109 - 114

3. Politika zaměstnanosti

Vzniká-li na trhu práce výrazný nesoulad mezi nabídkou a poptávkou, stát se ho snaží určitými nástroji eliminovat. Uplatňuje tak buď pasivní, či aktivní politiku zaměstnanosti.

3.1. Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje vyplácení podpory v nezaměstnanosti, která slouží uchazeči o zaměstnání jako dočasná náhrada pracovního příjmu. Součástí PPZ je také zprostředkování zaměstnání z iniciativy ÚP. ÚP tuto službu vykonává dle zákona bezplatně pro každého občana hledajícího práci, bez nároku na honorář či následné srážky ze mzdy.²⁶ Podmínkou pro uchazeče je pouze zaregistrování na příslušném ÚP.

3.2. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je dle definice MPSV *souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti*. Je zabezpečován MPSV a Úřadem práce. APZ upravuje právní norma § 104 - § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Používá tyto nástroje:

- *rekvalifikace*
- *investiční pobídky*
- *veřejně prospěšné práce*
- *společensky účelná pracovní místa*
- *překlenovací příspěvek*
- *příspěvek na zapracování*
- *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*²⁷

²⁶ Ministerstvo vnitra ČR, dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

²⁷ Portál MPSV, dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/aktivni_politika_zamestnanosti

3.2.1. Rekvalifikace

Podrobněji definovány budou rekvalifikace, neboť tento nástroj souvisí mimo jiné se strukturálními změnami v ekonomice a s potřebou měnit specializaci lidí na jinou profesi, či rozšířit jejich stávající znalosti a dovednosti. Rekvalifikace jsou zároveň nejvyužívanější formou APZ. Dle definice MPSV se rekvalifikací rozumí získání nové, nebo rozšíření stávající kvalifikace zaměstnance, či uchazeče o zaměstnání. Rekvalifikace může být uskutečněna na základě dohody mezi ÚP a uchazečem o zaměstnání, anebo může být vykonána z iniciativy samotného zaměstnavatele. V tomto případě mohou být zaměstnavateli hrazeny úplně, či částečně náklady spojené s rekvalifikací, avšak jen v případě, že kurz řádně dokončí.²⁸ Při sjednávání rekvalifikace pro nezaměstnaného je posuzována řada kvalitativních rysů uchazeče, včetně fyzické zdatnosti, či znalostí a zkušeností. Za rekvalifikace se nepovažuje řádné studium. Rekvalifikace jsou uskutečňovány na základě účasti v různých specifických vzdělávacích programech. Finanční limit pro ÚP pro jednoho rekvalifikovaného činí 50 000 Kč pro tři po sobě jdoucí kalendářní roky.²⁹ Nabízené rekvalifikační kurzy by měly reflektovat potřeby trhu práce na základě komunikace ÚP se zaměstnavateli.

²⁸ Portál MPSV, dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

²⁹ Ministerstvo vnitra České republiky, dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

4. Strukturální změny a jejich dopad na ekonomiku a zaměstnanost

Každá ekonomika prochází z dlouhodobého hlediska strukturálními změnami, které se odvíjí od hospodářského růstu, resp. poklesu dané ekonomiky. Dlouhodobý hospodářský růst je zároveň strukturálními změnami podmíněn. Nejsilnější strukturální změny se objevují u tranzitivních ekonomik, mezi které patří i Česká republika. Důsledkem přechodu od komunistického režimu k liberalismu a tržnímu hospodářství bylo, a stále je, mnoho sektorových i subsektorových změn. To, jak rychle se daný region dokáže změnám přizpůsobit a zareagovat na ně, podstatně ovlivňuje jeho další hospodářský vývoj. Podle Kadeřábkové jsou v tomto případě efektivnější rychlé a razantní změny ze strany nabídky, po kterých nastává útlum méně produktivních odvětví a následný rozvoj více produktivních a do budoucna dynamicky se rozvíjejících aktivit, které často kladou důraz na rozvoj a využití nových technologií. Naproti tomu činnosti s nízkou přidanou hodnotou a náročné na energii se tak dostávají do pozadí. To vyžaduje určitou míru inovačních aktivit, které spolu s probíhající ekonomickou expanzí tvoří synergický efekt a zároveň jsou základnou pro další růst produktivity, konkurenceschopnosti a tím i zaměstnanosti. Ekonomika s takovýmto vývojem se dá pokládat za stabilnější a odolnější vůči vnějším nepříznivým ekonomickým šokům. Strukturální změny lze analyzovat ze dvou hledisek – jejich intenzity a kvality.

4.1. Intenzita strukturálních změn

Intenzita strukturálních změn a její vývoj v čase odráží schopnost přizpůsobení ekonomických aktérů změnám prostředí, v němž působí.³⁰

Intenzita strukturálních změn udává, jak rychle se dokáže daná ekonomika okolním změnám přizpůsobit a vrátit se zpět ke své původní trajektorii hospodářského růstu. Vhodné je meziročně pozorovat změny v podílech, ve kterých jednotlivá odvětví přispívají k celkové zaměstnanosti a sledovat jejich výkyvy v čase. Lze tak určit, jaký dopad mají strukturální změny na jednotlivé sektory a subsektory národního, či regionálního hospodářství a určit jejich působení na ekonomiku.

³⁰ A. Kadeřábková, Technologická změna, růst a konkurenceschopnost, str. 8

4.2. Kvalita strukturálních změn

Vedle kvantitativních ukazatelů intenzity strukturálních změn lze hodnotit strukturální změny v ekonomice také na základě kvalitativních prvků, přičemž největší vypovídací hodnotu má úroveň technologické intenzity. Obecně platí, že čím vyšší stupeň technologické vyspělosti, tím jsou nastoleny lepší podmínky růstu pro danou ekonomiku. S technologií se pojí věda a s vědou vzdělávání. Je proto důležité klást důraz mj. i na tento faktor. Odvětví náročná na technologie mívají vyšší produktivitu práce a zároveň nižší energetickou náročnost, jsou schopna vytvářet svou činností novou poptávku a disponují vyšší konkurenceschopností, což se projeví ve vyšším čistém exportu. Tyto aspekty mají v neposlední řadě pozitivní dopady na hospodářský růst a zaměstnanost. Mezi takovými a méně vyspělými odvětvími může docházet k pozitivnímu efektu přelévání znalostí a technologií, čímž zaostávající odvětví značně zvýší svůj růstový potenciál.³¹ Dosáhnout vysoké úrovně technologických znalostí a jejího následného využití není snadné a je finančně náročné, proto jsou vynakládány značné prostředky na výzkum a vývoj. Jejich výše je do určité míry považována za odraz konkurenceschopnosti a hospodářské vyspělosti regionu.

“Výzkum a vývoj, jako součást vědy a technologií, představuje klíčový hybný prvek zvyšování produktivity, ekonomického růstu, zaměstnanosti, udržitelného rozvoje a sociální soudržnosti.”³²

³¹ A. Kadeřábková, Technologická změna, růst a konkurenceschopnost, str. 69 - 75

³² ČSÚ, Výzkum a vývoj, dostupné na http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statistika_vyzkumu_a_vyvoje

5. Charakteristika Karlovarského kraje

5.1. Obecná charakteristika³³

Karlovarský kraj je svou rozlohou 3 315 km² tím nejmenším krajem České republiky. Zaujímá pouze 4,2% území ČR. Rozprostírá se na západní části území ČR. Dříve patřil do Západočeského kraje, po roce 1989 došlo k rozdělení na kraj Karlovarský a Plzeňský. Spolu s Ústeckým krajem tvoří tzv. Region soudržnosti Severozápad. Na severu kraj sousedí s německou spolkovou zemí Sasko, část západního pohraničí pak s německou spolkovou zemí Bavorsko a na jihu s krajem Plzeňským. Kraj tvoří 3 okresy – chebský, karlovarský a sokolovský a celkem se zde nachází 132 obcí. Největší okres rozlohou i počtem obyvatel je Karlovarský.

5.2. Demografická charakteristika³⁴

Počet obyvatel kraje k 31. 12. 2013 byl 300 309 osob, z toho 51% tvořily ženy. Průměrný věk obyvatel je 41,2 let, jde tedy o kraj s relativně mladou populací. Živě narozených bylo za rok 2012 9,3, zemřelých pak 10,2, což znamená záporný přírůstek, neboli úbytek obyvatelstva. Bilance přistěhovalých a vystěhovalých je taktéž záporná - přírůstek, resp. úbytek přistěhováním činil -3,9 obyvatel. Počet cizinců k 31. 12. 2012 byl 18 388. To řadí KK na třetí místo v počtu cizinců mezi kraji ČR, hned po Hlavním městě Praha a Středočeském kraji. Vzdělanostní struktura Karlovarského kraje je z hlediska dosaženého vzdělání pod průměrem ČR. Nejvíce lidí má středoškolské vzdělání bez maturity, na druhém místě je středoškolské vzdělání s maturitou. Počet obyvatel s vysokoškolským vzděláním dosahovalo na konci roku 2011 pouze 19% průměru ČR za ten samý rok. KK výrazně zaostává i ve srovnání s ostatními kraji, což je do velké míry dáno strukturou školství v kraji. Vývoj počtu žáků ukazuje, že zájemců o SŠ a OU rapidně klesá, celkem stabilní počet studentů si však udržují všeobecná gymnázia, o něž zájem přetrvává.

³³ČSÚ, Charakteristika Karlovarského kraje, dostupné z

http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/charakteristika_karlovarskeho_kraje

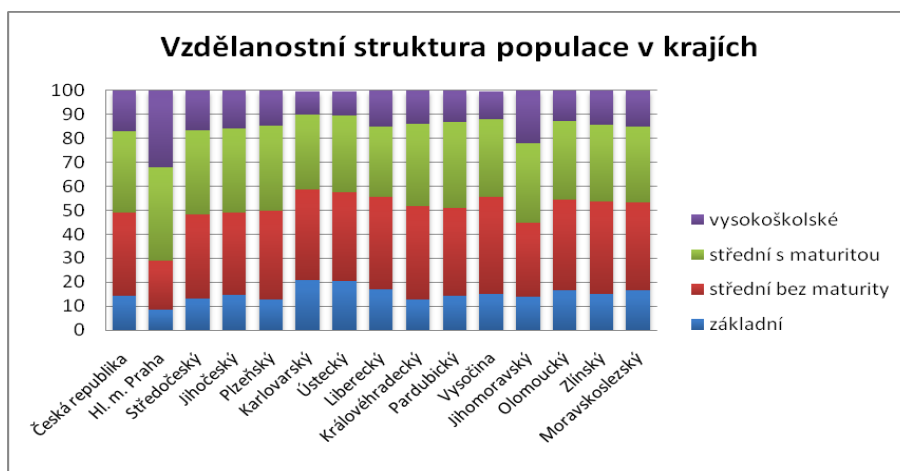
³⁴ Data z této kapitoly pochází ze statistických ročenek Karlovarského kraje ČSÚ z let 2012 a 2013

Tabulka 1 - Vývoj počtu žáků u středních odborných škol a učilišť a gymnázií v Karlovarském kraji

Školní rok	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013
SŠ + OU	11 492	11 343	10 908	10 747	10 554	10 075	9 393	8 616
Gymnázia	3 448	3 574	3 662	3 654	3 632	3 591	3 479	3 363

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf č. 1 - Vzdělanostní struktura v krajích k 3. čtvrtletí 2013



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování, dostupné z

[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/4A00462894/\\$File/310113q302.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/4A00462894/$File/310113q302.pdf)

V současnosti má sídlo na území kraje pouze Vysoká škola Karlovy Vary, o. p. s., dále zde působí ekonomická fakulta Západočeské univerzity se sídlem v Plzni. Nejbližší vysoká škola univerzitního typu z jiného regionu je Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem a Západočeská univerzita v Plzni. Dále v kraji funguje pět Vyšších odborných škol, 37 středních škol a učilišť a více než sto základních škol.³⁵

5.3. Hospodářský vývoj

Karlovarský kraj si prošel z hlediska průmyslu a hospodářství zajímavým vývojem. Po nahlédnutí do historie je zřejmé, že v minulosti měl kraj velký potenciál a mnoho zdrojů a příležitostí k dalšímu rozvoji. Tento rozvoj byl však zpomalen zejména nástupem komunistického režimu.

³⁵ Karlovarský kraj, Lidské zdroje, dostupné z <http://lidskezdroje.karlovyvary-region.eu/lidske-zdroje/2-prehled-vzdelavacich-instituci-v-karlovarskem-kraji>

V 19. a 20. století byl region soustředěn především na využití dostupných přírodních zdrojů, jako byl kaolín, hnědé uhlí a přírodní léčivé zdroje. Na vzestupu byl průmysl sklářský, keramický, strojírenský a textilní. V okrese Cheb, konkrétně v Lubech, byla také významná výroba hudebních nástrojů. Po nástupu Komunistické strany Československa v roce 1948 a po znárodnění veškerého průmyslu a zemědělství se hospodářství začalo orientovat téměř výhradně na těžbu nerostných surovin, energetiku, strojírenství a zemědělskou velkovýrobu. V 60. letech byl obnoven textilní průmysl, výroba skla a porcelánu a výroba hudebních nástrojů. Důsledkem velkovýroby v průmyslu, ale především těžby, kdy se postupně přešlo od hlubinné těžby k těžbě povrchové, byla a je doposud patrná devastace přírodní krajiny a životního prostředí, především v Sokolově. V této lokalitě se dnes nachází brownfield o rozloze 30 021 km². Dále je v karlovarském regionu rozmístěno deset dalších průmyslových brownfieldů o celkové rozloze 624 765 m².³⁶

Po přechodu k tržnímu hospodářství od roku 1989 se stav životního prostředí v postižených oblastech začal zlepšovat, nicméně upuštění od velkovýroby si vybralo svou daň v podobě vyšší nezaměstnanosti.³⁷

5.4. Ekonomická charakteristika

Kraj je proslulý především cestovním ruchem a to díky lázeňství, které má v kraji dlouholetou tradici. Nejnavštěvovanějšími oblastmi je tzv. lázeňský trojúhelník, který tvoří lázně Karlovy Vary, Mariánské Lázně a Františkovy Lázně. Další méně významné jsou také lázně Kynžvart a Jáchymov. Počet hostů v ubytovacích zařízeních od roku 2009 neustále roste.³⁸

Karlovarský kraj zaujímá dlouholeté prvenství ve vůbec nejnižší průměrné měsíční hrubé mzdě. Ta činila v prvním pololetí roku 2012 pouhých 20 107 Kč.³⁹ Zařadila tak kraj, stejně jako v polovině roku 2011, na poslední místo v žebříčku tohoto ukazatele. Kraj vykázal za rok 2012 HDP ve výši 78 151 mil. Kč, čímž v přepočtu na osobu dosahuje pouze cca 70% průměru ČR. Čistý disponibilní důchod domácností se

³⁶ Národní databáze brownfieldů, dostupné z <http://www.brownfielddy.cz/seznam-brownfieldu/>

³⁷ Program rozvoje Karlovarského kraje 2004 – 2006, dostupné z http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1075.pdf

³⁸ ČSÚ, časové řady

³⁹ ČSÚ, Průměrné mzdy v ČR a krajích v 1. Pol. 2012

v roce 2012 podruhé od roku 2000 snížil a činil 169 622 Kč. Dosáhl tak na 88% průměrného disp. důchodu domácností za ČR.

Celkem bylo na území KK k 31. 12. 2012 registrováno 83 103 ekonomických subjektů, z toho 36 086 z nich v okrese Karlovy Vary. Převažují malé a střední firmy. Téměř 70% z celkového počtu tvoří živnostníci a OSVČ.⁴⁰ V roce 2012 se poprvé od roku 2003 počet firem v kraji snížil.⁴¹

V kraji se nachází celkem 6 průmyslových zón ve městech Aš, Cheb, Ostrov, Vítkov a dvě v Sokolově. Uvedené oblasti jsou převážně menšího charakteru, za velké se dají považovat průmyslové zóny v Chebu o velikosti 245 ha a v Sokolově – Starém sedle o rozloze 159 ha. Vesměs se zóny orientují na průmyslovou výrobu a smíšenou logistiku.⁴²

5.5. Dopravní infrastruktura

Dopravní infrastruktura hraje důležitou roli v ekonomickém rozvoji regionu. Efektivnější a rychlejší možnost přepravy přispívá k atraktivitě regionu a s ní spojeným (zahraničním) investicím. Karlovarský kraj jako jediný spolu s Libereckým krajem nemá ani jeden kilometr dálnic, nemůže se pyšnit ani mnoho kilometry rychlostních silnic, kterých má 27,3 km, přičemž průměr krajů ČR je 30,2 km. Silnicí první třídy je v KK absolutně nejméně hned po Hlavním městě Praha a to 208,7 km, průměr krajů ČR je zde 416,6 km. Podobně je na tom kraj i se silnicemi II. a III. třídy, které jsou, na rozdíl od prvních dvou skupin, ve vlastnictví kraje. Je to samozřejmě dáno především malou rozlohou kraje, nicméně stav řady komunikací, zejména u silnic II. a III. třídy, je špatný a je zde viditelná potřeba rekonstrukcí, které však podle dostupných informací z Ředitelství silnic a dálnic buď postupně probíhají, nebo jsou plánované. Kraj disponuje pěti silničními hraničními přechody se SRN.

Síť železnic je poměrně hustá a v posledních letech prochází modernizací a cestování vlakem je komfortnější. Existuje zde několik tratí spojující Karlovarský kraj

⁴⁰ČSÚ, časové řady

⁴¹ Příloha č. 1 – Počet ekonomických subjektů k 31. 12. 2012

⁴² Krajské RIS, Průmyslové zóny, dostupné z <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/karlovarsky-kraj/regionalni-informace/prumyslove-zony/>

se SRN a celkem jsou zde tři železniční hraniční přechody. Železniční dopravu v kraji provozuje společnost České dráhy, a.s.⁴³

V kraji se v bezprostřední blízkosti Karlových Varů nachází mezinárodní civilní letiště, jediné v západní části republiky. Létá se především do Ruské federace a Turecka. V první polovině roku 2013 letiště Karlovy Vary s. r. o. přepravilo celkem 54 670 cestujících. Nejvíce z nich cestovalo z/do Moskvy. Počet odbavených cestujících svým vývojem koreluje s průběhem lázeňské sezony.⁴⁴

⁴³ Ředitelství silnic a dálnic

⁴⁴ International airport Karlovy Vary

6. Komparace vybraných makroekonomických ukazatelů mezi Karlovarským krajem a Českou republikou

6.1. Hrubý domácí produkt

HDP je důležitým makroekonomickým ukazatelem pro komparaci dvou a více ekonomik a jejich vývoje. KK se na celkovém HDP ČR ke konci roku 2012 podílel pouze 2%, což je dlouhodobě nejméně ze všech krajů. Druhý nejnižší příspěvek měl Liberecký kraj, tyto dva regiony dělí 1,2 pr. bodu. HDP se v KK od roku 2009 snižuje. Na konci roku 2012 bylo vytvořeno HDP ve výši 78 151 mil. Kč. Oproti předchozímu roku připadlo na každého obyvatele o 1 719 Kč nižší HDP. Vztáhne-li se vytvořené HDP k cenové hladině, jeho reálná hodnota se oproti předchozímu roku viditelně snižuje.

Tabulka 2 - Vývoj HDP ve stálých cenách

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Vývoj HDP ve stálých cenách (předchozí rok = 100)	103,3	101,5	103,2	97,4	97,4	97,9	98,1	97,8

Zdroj: ČSÚ, Regionální účty

V následující tabulce je zachycen vývoj HDP na 1 obyvatele v paritě kupní síly v procentech, přičemž 100% představuje průměr zemí EU 27. I v tomto ukazateli KK výrazně zaostává za průměrem ČR - za rok 2012 až o **22 pr. bodů**.

Tabulka 3 - Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v PPS

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ČR	73,6	75,3	76,4	78,1	81,5	80,4	81	80	80	79
KVK	54,6	59	57,6	56,1	57,3	57,5	61,3	57,7	58	57

Zdroj: Risy, dostupné na <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/karlovarsky-kraj/kraj/hospodarske-prostredi/makroekonomicke-ukazatele/>

6.2. Produktivita práce

Ukazatel produktivity práce je rovněž vhodným ukazatelem pro mezeitřasové a meziregionální srovnání. Obecně je produktivita vyjádřena jako podíl výstupů a vstupů, v tomto případě jako podíl regionálního HDP ve stálých cenách a počtu zaměstnaných osob v regionu v absolutním vyjádření. Vypovídá o tom, jaký důchod vytvořil v

průměru jeden zaměstnaný obyvatel. Produktivita práce v KK je zejména v posledních letech oproti průměru ČR opět nižší řádově o stovky tisíc korun. Zatímco v průměru se v ČR od ekonomické transformace produktivita práce stále zvyšovala, v KK se změnila jen nepatrně. Na vině mohou být opět faktory jako je nižší kvalifikace zaměstnaných, nižší úroveň organizace práce, přírodní podmínky a další.

Graf č. 2 – Vývoj produktivity práce v Karlovarském kraji a ČR za období let 1995 - 2012



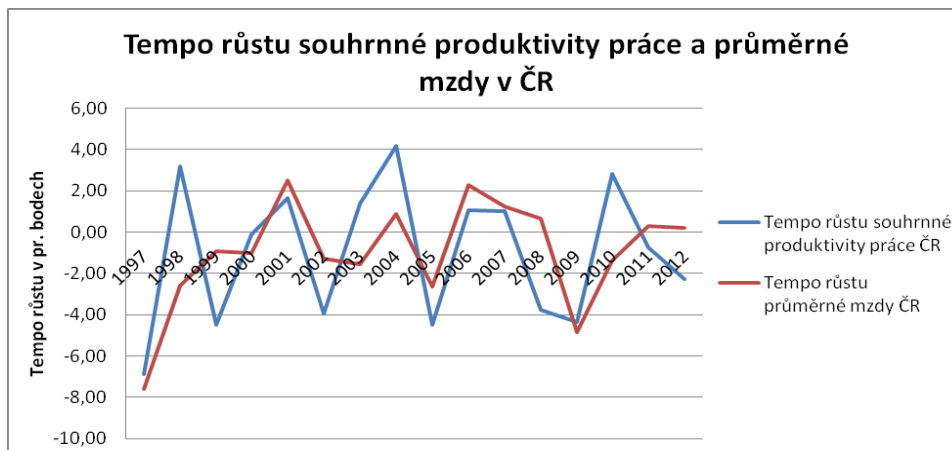
Zdroj dat: ČSÚ - časové řady, vlastní výpočty a zpracování

Na následujících grafech jsou porovnána tempa růstu produktivity práce a průměrné mzdy za období 1997 – 2012 v regionu ČR a v subregionu KK.⁴⁵ Údaje o hrubých mzdách jsou v nominálním vyjádření, HDP pak ve stálých cenách. Tempa růstu jsou vyjádřeny pr. body. Tempo růstu mezd by přitom nemělo předbíhat růst produktivity práce. To platí především o reálných mzdách. Ačkoliv následující údaje o mzdách jsou v nominálních veličinách, můžeme je porovnat mezi regiony, u nichž předpokládáme velmi podobnou, či totožnou míru inflace. Z komparace obou regionů je patrný jejich rozdílný vývoj. U ČR je znatelný větší soulad ve vývoji obou ukazatelů. Ačkoliv v několika obdobích převyšoval růst mezd nad růstem produktivity práce, odchylky nejsou tak výrazné, jako u KK, u kterého růst mezd méně koresponduje s růstem produktivity a vznikají zde výraznější výkyvy. Přesto nelze hovořit o výraznější nerovnováze mezi růstem hrubé mzdy a produktivity práce. Zaznamenaný vývoj je znakem, že hrubá mzda v kraji neroste nad míru vytvořeného produktu a celkem mu

⁴⁵ Tempo růstu prům. mzdy u KVK za rok 2012 – data nebyla k 10. 4. 2014 dostupná

odpovídá. Největší pokles růstu produktivity práce byl v KK zaznamenán v roce 1999 a to **-7,2 pr. bodu**. Druhý největší pokles byl v roce 2010, **-5,86 pr.bodu**.

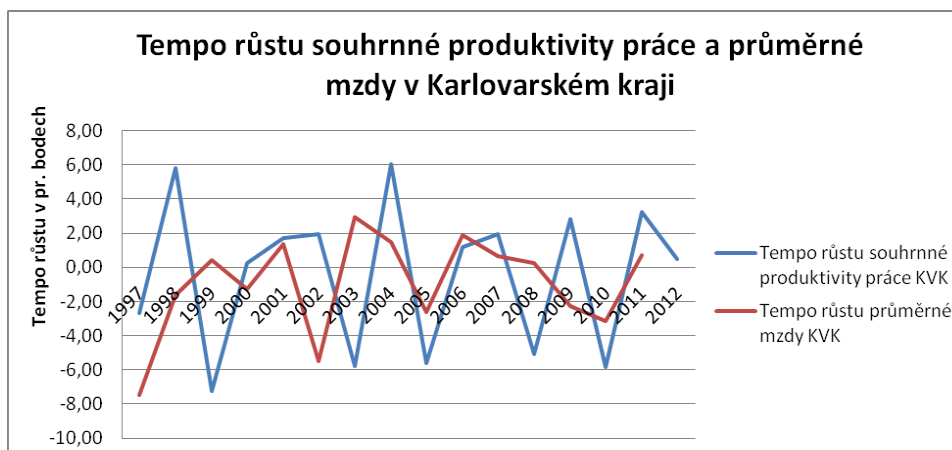
Graf č. 3. Tempo růstu souhrnné produktivity práce a průměrné mzdy v České republice



Zdroj: Vlastní výpočty a zpracování na základě dat z ČSÚ – časové řady

U ČR byl historicky nejvyšší pokles růstu produktivity práce zaznamenán v roce 2007 a to **-6, 87 pr.bodu**.

Graf č. 4 – Tempo růstu souhrnné produktivity práce a průměrné mzdy v Karlovarském kraji



Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty a zpracování na základě dat z ČSÚ – časové řady

Tabulka 4 zobrazuje difference, které vyjadřují rozdíl tempa růstu mezd a produktivity práce. Nejvyšší hodnoty jsou vyznačeny červeně. Porovnáním těchto odchylek lze vysledovat také vývoj nominálních jednotkových mzdových nákladů.

Jednotkové mzdové náklady jsou mzdové náklady potřebné k vyrobení jednotky produkce a vypočítají se jako podíl nominálního objemu mezd a platů na HDP ve stálých cenách.⁴⁶

Čím větší je tedy rozdíl mezi tempem růstu mezd a produktivitou práce, tím vyšší jsou jednotkové mzdové náklady, což má negativní dopad zejména na konkurenceschopnost regionu a následně i zaměstnanost. Z hodnot nelze určit, že je na tom jeden region v oblasti jednotkových mzdových nákladů výrazně hůře, než ten druhý, kromě již zmíněných rapidních skoků u KK zvýrazněných v tabulce. Stejně tak nelze vysledovat, že měla na tyto náklady vliv hospodářská krize po roce 2008.

Tabulka 4 – Rozdíl tempa růstu průměrných mezd a produktivity práce v ČR a Karlovarském kraji

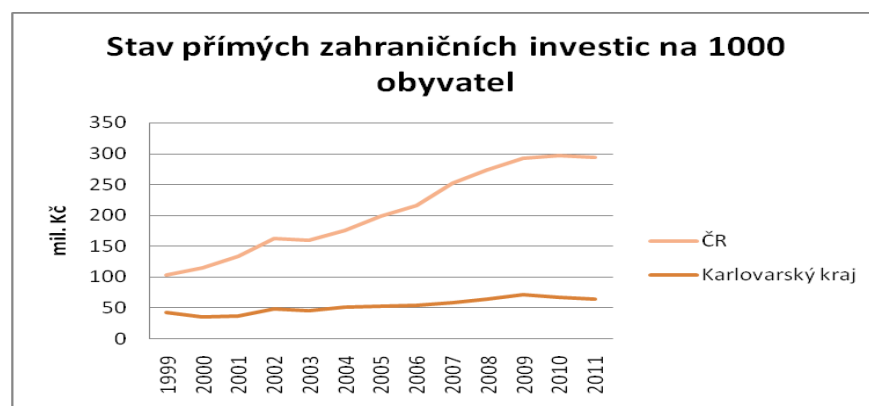
Rok	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Rozdíl tempa růstu prům. mezd a PP v ČR	-0,71	-5,77	3,55	-0,87	0,86	2,66	-2,93	-3,28	1,84
Rozdíl tempa růstu prům. mezd a PP v KVK	3,38	-7,48	7,64	-1,51	-0,34	-7,43	8,71	-4,58	3,00
Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Rozdíl tempa růstu prům. mezd a PP v ČR	1,21	0,25	4,42	-0,48	-4,20	1,05	2,46	1,05	2,46
Rozdíl tempa růstu prům. mezd a PP v KVK	0,72	-1,27	5,36	-5,12	2,69	-2,49	-0,50	-2,49	x

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty a zpracování

6. 3. Přímé zahraniční investice

Přímé zahraniční investice, neboli finanční účast zahraničního subjektu na subjektu tuzemském, jsou pro rozvoj regionu velmi důležité.

Graf č. 5 – Přímé zahraniční investice na 1000 osob v ČR a Karlovarském kraji



Zdroj: Risy, Přímé zahraniční investice

⁴⁶ Česká národní banka, dostupné z <http://www.cnb.cz/cs/obecne/slovník/n.html>

Zvláště u příhraničních oblastí může příliv peněz ze zahraničí pomoci k rozvoji regionu, snížení nezaměstnanosti a posílení konkurenceschopnosti. Jak je vidět na grafu č. 5, také v tomto ukazateli se KK výrazně vzdaluje od průměru ČR, kde přímé zahraniční investice v minulosti rostly poměrně značným tempem, až po roce 2009 začali stagnovat. Zatímco v KK se jejich výše drží dlouhodobě pouze kolem 50 mil. Kč na 1000 obyvatel ročně. Potřeba zahraničních investic se přitom umocňuje spolu s roustoucí nezaměstnaností.

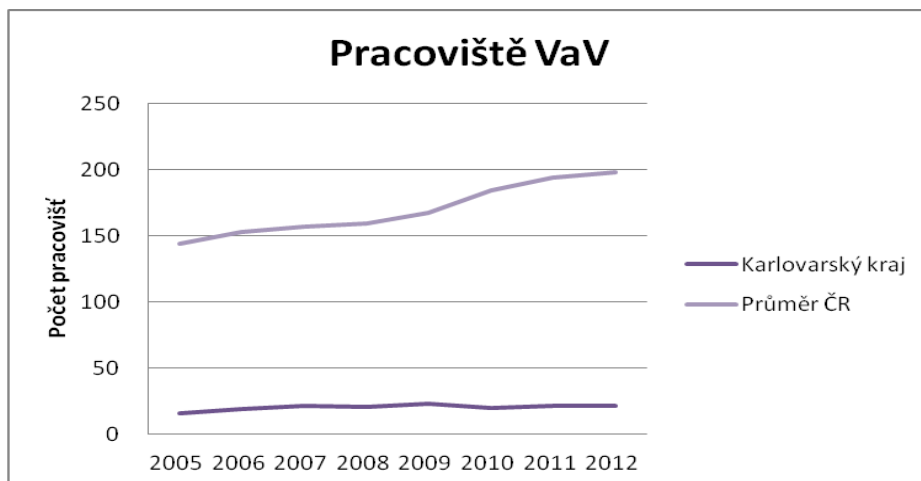
6.4. Výzkum a vývoj

Částky každoročně vynakládané na výzkum a vývoj, se značně liší napříč regiony ČR. Inovační aktivity jsou motorem hospodářského růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti a finance vynakládané na VaV jsou odrazem toho, jestli je v daném regionu inovační potenciál a do jaké míry je využíván.

KK měl v roce 2012 pouhých 16 pracovišť VaV, to je zcela nejnižší počet v zemi, navíc mezi tímto a předposledním krajem Vysočina s počtem 88 pracovišť je propastný rozdíl. Pracoviště jsou, podle počtu zaměstnanců, malého charakteru, ženy zde tvoří menšinu. Zatímco v průměru se v ČR počet pracovišť konstantně zvedá, v KK spíše kolísá, nejvíce - 23, jich bylo v roce 2009. Většina z nich měla výdaje nižší, než jeden mil. Kč, část pracovišť vydala na VaV částku mezi 1 až 9,9 mil. Kč, částku mezi 50 - 99,9 mil. Kč nevynaložilo žádné pracoviště. 100 mil. Kč a více použilo poprvé v historii v roce 2012 jedno pracoviště v regionu. Na úrovni průměru ČR je nejvíce výdajů zaznamenáno mezi částkou 1 – 9,9 mil. Kč. V roce 2012 činily celkové výdaje na VaV v karlovarském regionu 204 mil. Kč. Na celkových výdajích za ČR se tak kraj podílel necelými třemi procenty. Drtivou většinu výdajů pak jak v KK, tak celkově v ČR provádí podnikatelský sektor. Vysokoškolský a soukromý neziskový sektor nezaujímá mezi pracovišti VaV v KK v posledních letech žádné místo.⁴⁷

⁴⁷ ČSÚ, Vývoj a výzkum, dostupné z http://vdb.czso.cz/vdbvo/maklist.jsp?kapitola_id=43

Graf č. 6 – Počet pracovišť výzkumu a vývoje v ČR a Karlovarském kraji



Zdroj dat: ČSÚ, vlastní výpočet a zpracování

7. Zaměstnanost v Karlovarském kraji

Tato kapitola podává obraz o vývoji zaměstnanosti v jednotlivých oborech NH v kraji z dostupných dat na ČSÚ od roku 1993 do roku 2011 za účelem identifikace změn příspěvků jednotlivých druhů činností k zaměstnanosti a jejich vývoje. Historický vývoj těchto změn v kraji byl porovnán s jejich průběhem v celé ČR jakožto průměrem za všechny kraje. Jednotlivé obory činnosti jsou rozděleny podle klasifikace CZ-NACE. Nejprve jsou všechny obory v obou regionech pro lepší znázornění a identifikaci rozdílů zachyceny čtyřletými klouzavými průměry. U nejvýznamnějších oborů činnosti s největším podílem na zaměstnanosti jsou dále provedeny grafické komparace vývoje mezi krajem a ČR za jednotlivé roky v období 1993 – 2012 pro lepší zaznamenání existujících odchylek. Použitá data byly vypočteny jako podíly jednotlivých oborů na celkové zaměstnanosti.

7.1. Subsektorové strukturální změny u vybraných oborů činnosti⁴⁸

U ČR celkem lze pozorovat postupnou dezagregaci ekonomiky. To znamená přelévání zaměstnanosti do jiných oblastí činnosti, zejména služeb, jako jsou informační a komunikační činnosti, peněžnictví a pojišťovnictví, profesní, vědecké a technické činnosti, zdravotní a sociální péče a také kulturní činnosti. V Karlovarském kraji naproti tomu snižování podílu zemědělství na zaměstnanosti není zdaleka tak razantní, mezi posledními dvěma obdobími dokonce tento podíl vzrostl. Rozdíl ve vývoji můžeme pozorovat i u zpracovatelského průmyslu, kde u ČR jeho podíl kontinuálně klesal, až v období 2005-2008 stoupl o **0,8** procentního bodu, zatímco u KK naopak stále rostl, mezi obdobími 2002-2005 a 2005-2008 až o **1,9** procentního bodu. V následujícím období 2008-2011 v KK i v ČR následoval pokles způsobený hospodářskou krizí. U ČR se jednalo o pokles ve výši jednoho pr.bodu, u KK až o **2,5** pr. bodů, jak je vidět na grafu č. 7. Konkrétně mezi roky 2008 a 2009 klesl podíl zpracovatelského průmyslu v ČR o **2,38** bodů, v KK o **3,15** pr. bodů. Je tak zřejmé, že hospodářská krize zasáhla některá odvětví zpracovatelského průmyslu v KK značným způsobem, ať již propouštěním zaměstnanců, či uzavřením činnosti některých firem. Tento obor je zde jednoznačně dominantní. Oproti ČR je významným oborem v KK také těžba a dobývání a ubytování a pohostinství. Naopak menší podíl mají v KK profesní, technické a

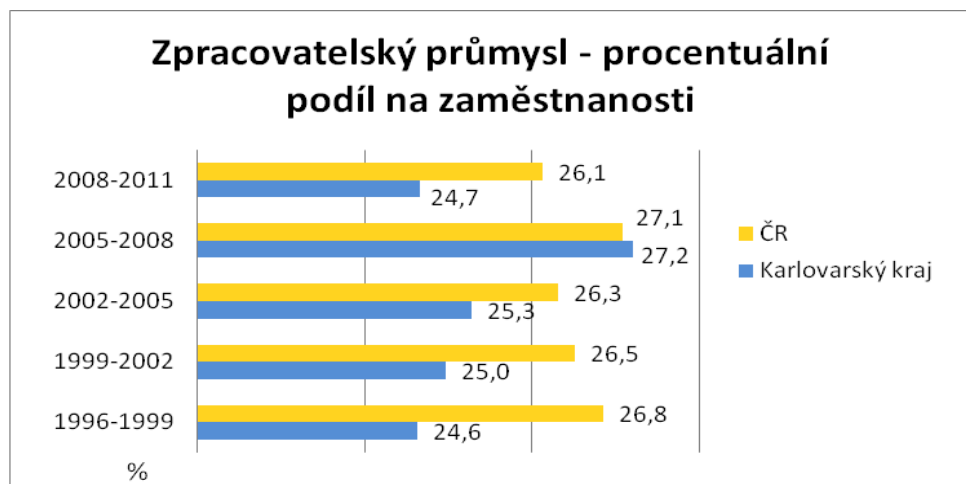
48 Přílohy č. 2 a č. 3 – Podíly odvětví na celkové zaměstnanosti v Karlovarském kraji a v ČR od roku 1993

vědecké činnosti, (které mají růstovou tendenci, avšak velice pomalou) a zdravotní a sociální péče.

❖ Zpracovatelský průmysl

Ve zpracovatelském průmyslu bylo ke konci roku 2012 zaměstnáno celkem 35 689 osob. To je nárůst oproti roku 2011 o 3,5%. Vývoj od roku 2006 je ještě jednou samostatně zachycen v následujícím grafu. Zajímavá je odchylka od celorepublikového průměru, zejména po období končícím rokem 2008, kdy byly ještě oba srovnávané regiony takřka na stejné úrovni. Následovně však přišel velký propad zaměstnanosti ve zpr. průmyslu v KK. Zaměstnanost zde poklesla o **4 109 osob**. Hospodářská recese poznamenala nezaměstnanost v KK v roce 2009 jejím nárůstem o 46 % oproti předchozímu roku, v České republice tento nárůst činil dokonce 53,3%. V roce 2010 byl relativní nárůst nezaměstnanosti oproti přechozímu roku opět o něco vyšší u ČR. Následující rok přišel pokles nezaměstnanosti a to u KK o 14%, u ČR o 10%. Je tedy zřejmé, že relativně měla recese na celkovou nezaměstnanost v KK mírnější dopad, než v průměru na ČR, přesto byl regionální zpracovatelský průmysl poklesem zaměstnanosti zasažen více, než v průměru celorepublikový. To bylo pravděpodobně způsobeno odbytovými potížemi. Mnoho velkých podniků ve zpracovatelském průmyslu je orientováno převážně či výhradně na zahraničního odběratele, kterým je především Německo. Pokles poptávky na tamním trhu se tak okamžitě v regionu promítne v podobě odbytových potíží.

Graf č. 7 – Podíl zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu v ČR a Karlovarském kraji

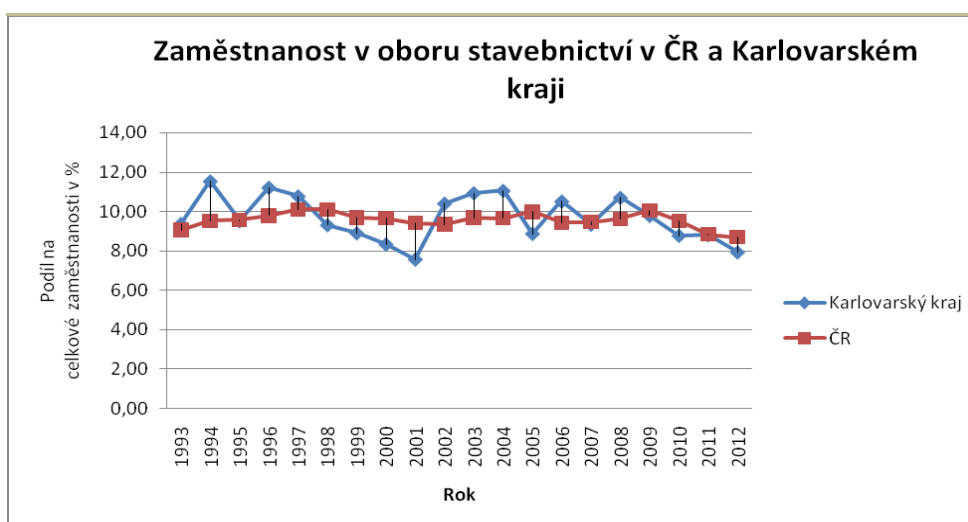


Zdroj: ČSÚ, časové řady - Karlovarský kraj a ČR, vlastní výpočty

❖ Stavebnictví

Další zajímavý vývoj proběhnul u zaměstnanosti v oboru stavebnictví. Podobně jako u zpracovatelského průmyslu je zde vidět plynulý průběh křivky u České republiky, naproti tomu u KK lze pozorovat střídavý vývoj a náhlé meziroční změny, především po roce 2001 a opětovně po roce 2004. Nutno konstatovat, že od roku 2009 hodnoty pozvolna klesali u obou regionů v důsledku ekonomiky nacházející se v útlumu. Ke konci roku 2012 bylo ve stavebnictví zaznamenáno o 1 220 lidí méně, než v roce předchozím. Je patrné, že tento sektor je stále poznamenán nedávnou krizí. U tohoto oboru je navíc běžná práce tzv. „na černo“ z důvodu ušetření nákladů na odvodu daní. Ta se pravděpodobně bude zvyšovat s klesajícím počtem zakázek.

Graf č. 8 – Vývoj zaměstnanosti v oboru stavebnictví v ČR a Karlovarském kraji

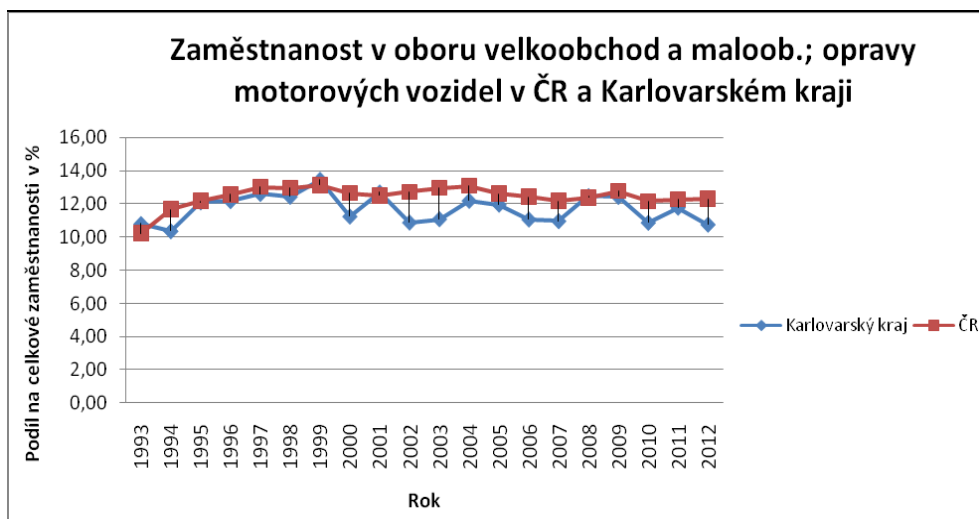


Zdroj: Data z ČSÚ, vlastní výpočet a zpracování

❖ Velkoobchod a maloobchod; opravy motorových vozidel

Podobně, ačkoli ne tak výrazně fluktoval podíl zaměstnanosti ve velkoobchodu a maloobchodu; oprav motorových vozidel v KK. Od roku 1993 do roku 1999 měly obě křivky podobnou trajektorii, poté se začala zaměstnanost v oboru v KK střídavě snižovat a opět zvyšovat. V tomto oboru je však vývoj nejstabilnější. Hospodářská recese dle všeho tento obor nezasáhla v takové míře, jako např. stavebnictví. V období let 2010 – 2011 je dokonce patrné mírné oživení. I zde však nastal pokles zaměstnaných v roce 2012 o 1 767 osob.

Graf č. 9 – Vývoj zaměstnanosti v oboru velkoobchod a maloobchod; opravy motorových vozidel v ČR a Karlovarském kraji

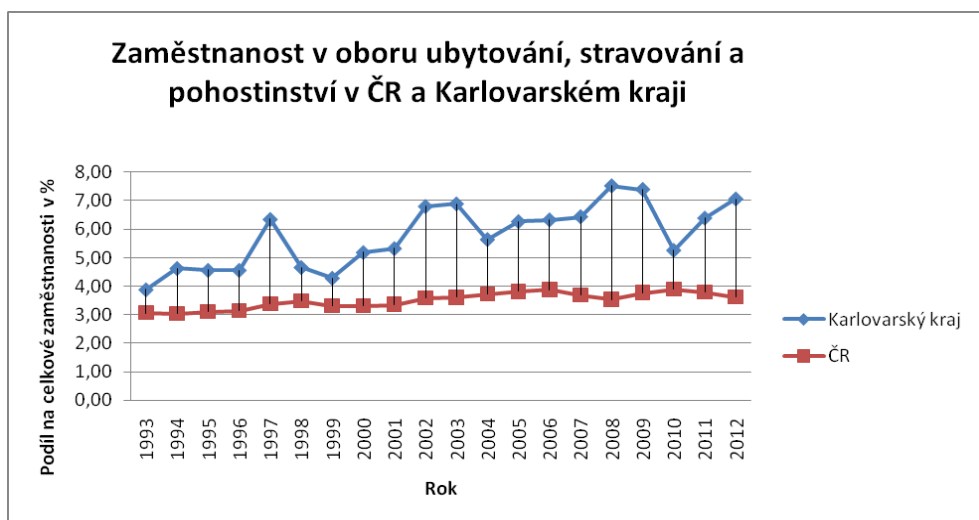


Zdroj: Data z ČSÚ, vlastní výpočet a zpracování

❖ Ubytování, stravování a pohostinství

V oboru ubytování, stravování a pohostinství výrazně převyšuje relativní zaměstnanost v KK nad celorepublikovou.

Graf č. 10 – Vývoj zaměstnanosti v oboru ubytování, stravování a pohostinství v ČR a Karlovarském kraji



Zdroj: Data z ČSÚ, vlastní výpočet a zpracování, staženo dne 23. 4. 2013

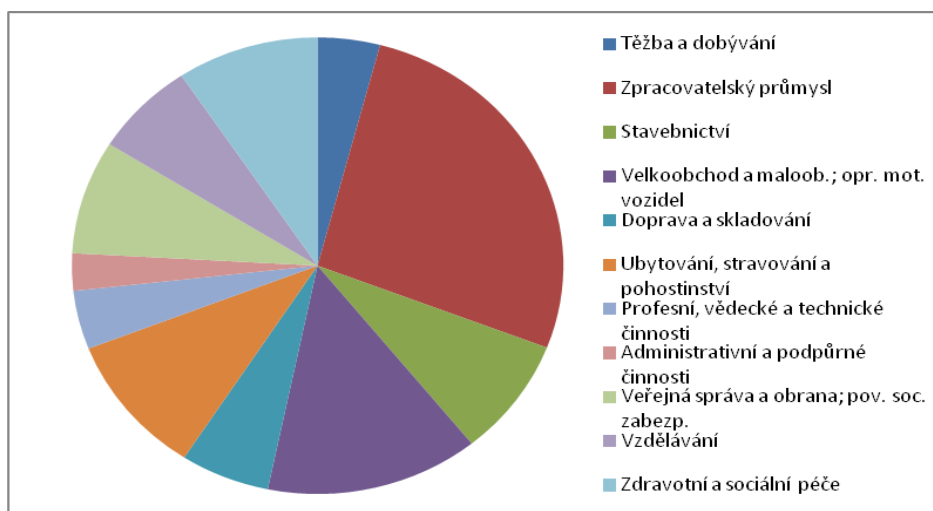
I přes několik výkyvů je z průběhu křivek jasné, že se jedná o nejdynamičtější rostoucí obor činnosti v kraji s velkou perspektivou. Po výrazném poklesu v roce 2010 nastalo opětovné oživení a nadále zde přetrvává pozitivní trend. V roce 2012 se zvýšil počet

pracovníků o 928 lidí oproti předchozímu roku. Od roku 1993 došlo k přelivu zaměstnanců především do této oblasti.

7.2. Současná struktura zaměstnanosti v Karlovarském kraji

V zaměstnání u jednotlivých oborů národního hospodářství v současnosti zastupuje dominantní pozici **zpracovatelský průmysl**. Druhým největším podílem přispívá **velkoobchod a maloobchod; opravy motorových vozidel** a na třetím místě je **ubytování, stravování a pohostinství**. Podle sektorového členění je 37 % všech pracujících zaměstnáno v odvětví průmyslu. Jedná se především o chemický, strojírenský, textilní a oděvní průmysl a výrobu stavebních hmot. Hlavní oblastí tohoto průmyslu je Sokolovsko, které je také oblastí těžby uhlí. V okolí Ostrova najdeme průmysl dřevozpracující a elektrotechnický, na Chebsku kromě strojírenství také výrobu hudebních nástrojů, či keramických hmot a na Ašsku přetrvává textilní průmysl a průmysl zpracování plastových hmot. Kraslice jsou vyhlášené výrobou hudebních nástrojů známých značek. Celkově největší zastoupení mají služby, ve kterých pracuje celkem 61% obyvatel. Tomuto faktu výrazně přispívá lázeňství. Primární sektor je zastoupen pouze přibližně 2 %.

Graf č. 11 - Zaměstnaní v Karlovarském kraji podle CZ – NACE k 3. čtvrtlení roku 2013



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

7.3. Nejvýznamnější zaměstnavatelé Karlovarského kraje⁴⁹

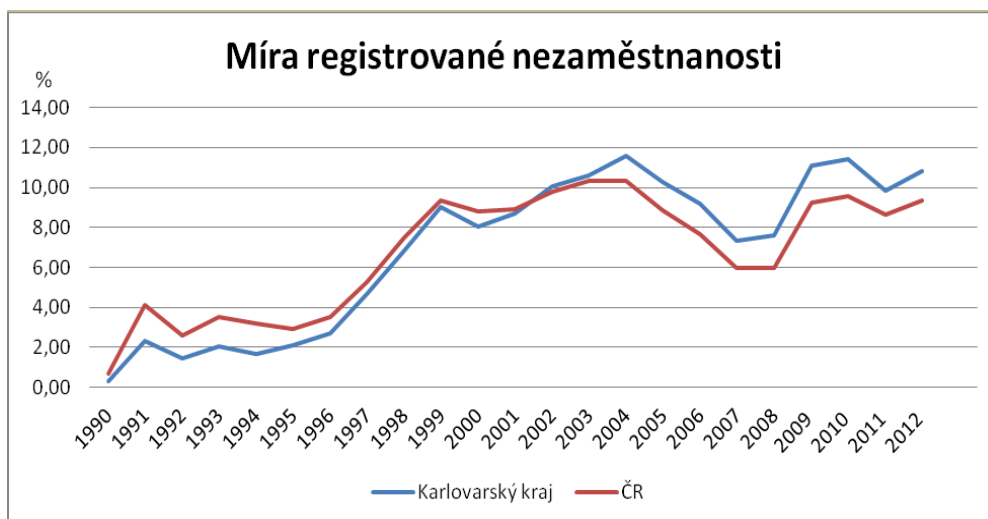
Za nejvýznamnějšího zaměstnavatele na trhu práce v KK v současnosti můžeme označit firmu **Sokolovská uhelná, právní nástupce, a.s.** působící v Sokolově a zabývající se těžbou a zpracováním hnědého uhlí a dále výrobou a rozvodem elektřiny. V současnosti zaměstnává 3 856 osob. Na druhém místě je **WITTE Nejdek, spol. s r.o.** zaměstnávající v roce 2013 1 748 osob, což je vůbec nejvíce v historii této společnosti. Společnost vyvíjí a produkuje zamykací techniky do automobilů různých výrobců po celém světě. I přes značné finanční problémy se kterými se v posledních letech potýká, je stále významnou institucí zaměstnávající 969 osob **Karlovarská krajská nemocnice, a.s.**, působící v oboru zdravotnictví. Další důležitou firmou zabývající se výrobou porcelánu je společnost **Thun 1794, a.s.** Čítá na 659 zaměstnanců. Tato společnost nesla do roku 2009 jméno Karlovarský porcelán, a. s. Po hromadném propouštění zaměstnanců v důsledku hospodářské krize se firmy ujali noví majitelé, kteří firmu přejmenovali a propuštěné zaměstnance postupně přijímali nazpět. Z oboru lázeňství jsou v kraji nejvýznamnější firmou **Léčebné lázně Mariánské Lázně a.s.** s 641 zaměstnanci a **Lázně Františkovy Lázně a.s.** s 556 zaměstnanci. Další firmou působící s 611 zaměstnanci v Mariánských Lázních je **ELEKTROMETALL, s.r.o.**, zabývající se výrobou příslušenství do motorových vozidel. Taktéž významným zaměstnavatelem v okrese Sokolov je **PEKOSA CHODOV, s.r.o.**, zabývající se výrobou pekařských a potravinářských výrobků, která má cca 500 zaměstnanců. V Karlových Varech je to také známý hotel **Imperial Karlovy Vary a.s.** poskytující ubytování a lázeňské služby. V Sokolově dále působící firma **Wieland Electric s.r.o.** zabývající se výrobou elektronických součástek a **Momentive Specialty Chemicals, a.s.** jejíž předmětem činnosti je výroba organických látek. Obě firmy zaměstnávají kolem 400 osob.

⁴⁹ Informace z interních zdrojů krajského ÚP v Karlových Varech k 3. 5. 2014

8. Nezaměstnanost v Karlovarském kraji

8.1. Míra registrované nezaměstnanosti

Graf č. 12 – Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v ČR a Karlovarském kraji



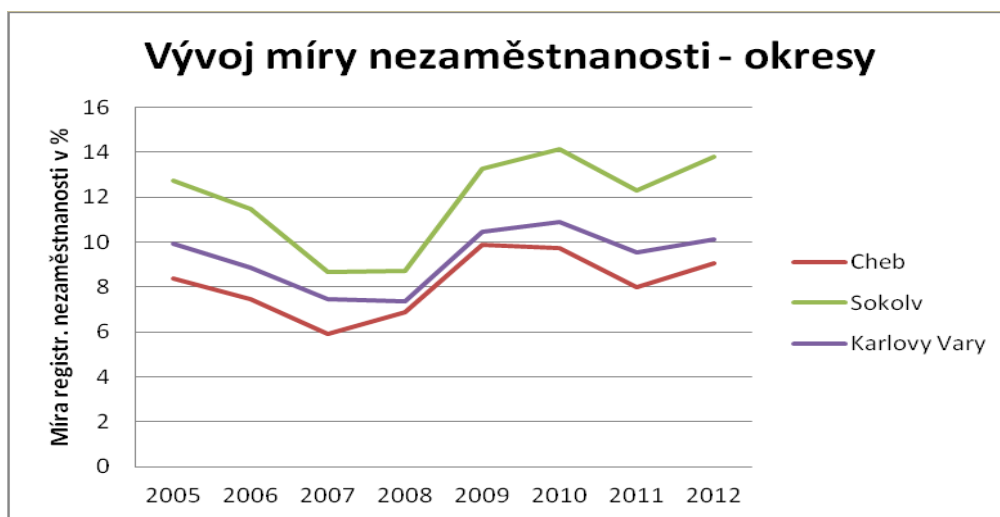
Zdroj dat: MPSV, vlastní zpracování, staženo dne 8. 3. 2014⁵⁰

Jak je patrné z historického vývoje, nezaměstnanost v Karlovarském kraji nebyla vždy na tak dramaticky vysoké úrovni, jako v posledních letech. Až do roku 2001 se udržovala pod průměrem ČR. Celkově se dá říci, že míra nezaměstnanosti svým vývojem v dlouhém období kopírovala rostoucí trend nezaměstnanosti v ČR. Celkově míra nezaměstnanosti v ČR až do roku 1997 nepřekročila 4%. Po roce 2003 se dále nezaměstnanost v KK dlouhodobě udržuje minimálně o jeden procentní bod výše, než je průměr ČR. Tento rozdíl se snižoval do roku 2007 a dále pak od roku 2010 do roku 2011, kde však nastává zlom a je zde vidět tendence k opětovnému rozcházení obou křivek. Od roku 2007 je zde patrný rostoucí trend nezaměstnanosti. Největší nárůst je zaznamenán po hospodářské krizi s následnou recesí v roce 2008. Lze konstatovat, že nezaměstnanost v kraji do velké míry odpovídá hospodářskému vývoji ekonomiky v ČR. Počáteční nízká míra nezaměstnanosti v KK a její následný náhlý růst může podle jedné z teorií značit nedostatečnost strukturálních změn po přechodu na tržní hospodářství, což se v dalších letech projeví právě nárůstem nezaměstnanosti. Příčinou

⁵⁰ (Zpracováno dle staré metodiky pro výpočet MRN, platné do 31. 12. 2012)

může být vysoká vázanost kapitálu na tradiční odvětví, a zároveň nízká efektivita jeho využití. Vysoká zaměstnanost v takových odvětví tak může bránit přesunu výrobních faktorů např. ke službám, které v té době byly poddimenzované a novým ekonomickým aktivitám. Po čase se ale nutnost restrukturalizace projeví a přinese negativní dopady v podobě rychle stoupající nezaměstnanosti. Tuto teorii lze přitom vztáhnout i na ČR jako celek.⁵¹

Graf č. 13 – Vývoj míry registrované nezaměstnanosti v jednotlivých okresech



Zdroj: ČSÚ, Regionální časové řady, vlastní zpracování

Okresem s největší nezaměstnaností je Sokolov, který je na tom v porovnání se zbývajících dvěma okresy dlouhodobě nejhůře. Po hospodářské recesi v roce 2008 nezaměstnanost v Sokolově dramaticky stoupla a značně se odchýlila od zbývajících dvou okresů. V roce 2010 přesáhla hranici 14%. Výrazný růst je zaznamenán i po roce 2011, kdy kvůli přetrvávajícím odbytovým potížím mohlo dojít k omezení či zastavení výroby u některých firem. Nejnižší míru nezaměstnanosti si dlouhodobě udržuje okres Cheb.

8.2. Podíl nezaměstnaných osob

Ukazatel s názvem *podíl nezaměstnaných osob* platný dle nové metodiky od ledna 2013 ukazuje o něco příznivější hodnoty, avšak vzrůstající tendence v posledních třech letech zde setrvává a 9,33 % na konci roku 2013 je stále vysoká hodnota. I dle této

⁵¹Kadeřábková A., Technologie, růst a konkurenceschopnost, str. 13-14

metodiky je každý rok nejhorší situace v okrese Sokolov, kde nezaměstnanost na konci roku 2013 činila 10,68%.

Tabulka 5 - Podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji v %

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Karlovarský kraj	7,92	7,07	5,58	5,82	8,66	8,94	7,98	8,51	9,33
Cheb	6,27	5,55	4,89	4,44	7,06	7,61	7,17	6,70	7,48
Karlovy Vary	7,78	7,59	6,18	5,29	7,60	8,44	8,06	7,83	8,79
Sokolov	9,41	8,73	7,28	5,99	8,55	9,43	9,47	9,53	10,68

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

9. Struktura uchazečů o zaměstnání

9.1. Obecná struktura uchazečů a volná pracovní místa

Tabulka 6 - Vývoj uchazečů registrovaných na ÚP a volných pracovních míst

K 31. 12. roku	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Uchazeči celkem	12975	13437	19 337	19 922	17 447	18 411	19 600
Počet volných míst	3167	2087	830	748	1088	1027	1275

Zdroj: ČSÚ a MPSV, vlastní zpracování, staženo dne 3. 2. 2014

Spolu se zvyšujícím se počtem nezaměstnaných od roku 2008 se zvyšoval i počet uchazečů o pracovní místo, zatímco nová pracovní místa se zdaleka netvořila ve stejném tempu, nýbrž naopak, klesala. Největší počet uchazečů připadající na jedno pracovní místo bylo ke konci roku 2013 v okrese Karlovy Vary a to **22,8** lidí. Téměř stejně je na tom okres Sokolov s počtem **22,5** lidí, zatímco značně menší počet uchazečů je v Chebu a to **11,2**. V průměru na za KK připadalo ke konci roku 2013 15,4 uchazečů na jedno volné místo.

Graf č. 14 – Struktura dosažitelných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2013



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Ve struktuře uchazečů převažují mezi pohlavím muži, podíl nezaměstnaných absolventů na celkovém počtu nezaměstnaných je lehce pod průměrem ČR. Počet uchazečů z řad OZP na celkovém počtu dosažitelných uchazečů tvoří 8,5%, zatímco průměr ČR je 10,7%. Vývoj volných pracovních míst vhodných pro OZP má navíc velmi pozitivní vývoj viz tabulka 7. V roce 2013 byl zaznamenán jejich nárůst o 203 míst, tedy téměř

všechna nová volná místa byla určena pro OZP. V tomto ohledu si vede KK relativně dobře.

Tabulka 7– Volná pracovní místa určená pro OZP

K datu	31.12.2007	31.12.2008	31.12.2009	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
VPM pro OZP	47	57	88	29	95	51	254

Zdroj: MPSV, staženo dne 24. 4. 2013

9. 2. Neobsazenost volných pracovních míst podle vzdělání

V následující tabulce jsou zachycena VPM v jednotlivých okresech KK k 31. 12. 2011 a rozdělena podle délky doby jejich neobsazení v závislosti na požadovaném vzdělání pro dané volné místo. Délka, po kterou byla místa volná je zachycena v měsících.

Na konci roku 2011 bylo celkem v KK evidováno **1088 VPM**. Zajímavá je jejich odlišná struktura u každého z okresů. Cheb a Karlovy Vary měly nejvíce VPM míst pro osoby se základní a praktickou školou. Z nich téměř stejný podíl bylo neobsazených déle, než 12 měsíců. Neobsazenost těchto míst i přes velký počet osob se základním vzděláním v evidenci ÚP signalizuje existenci vysoké míry dlouhodobé nezaměstnanosti. U Sokolova bylo nejvíce míst pro osoby se středním vzděláním s vyučením. Ta se podařilo do jednoho roku relativně rychle obsadit. Velký počet neobsazených míst se však objevil u požadavku vyučení s maturitou. To potvrzuje fakt o malém podílu osob majících maturitu na obyvatelích Sokolovska. Pozic určených pro vysokoškolské vzdělání bylo u všech okresů nejméně, například v Chebu jen 12 a z nich déle než rok bylo nabízeno 33%. Karlovy Vary nezaplnily dokonce až 44% míst s VŠ vzděláním do jednoho roku. Příčinou může být opět zmiňovaná absence (státní) vysoké školy v okrese Karlovy Vary. V Chebu je možnost studia na bakalářském stupni. To může sloužit jako odrazový můstek k dalšímu vzdělávání, vytvoření kontaktů a zázemí již během studia a větší pravděpodobnosti návratu po eventuálním dalším studiu zpět do regionu. Naproti tomu lidé z Karlových Varů studující v jiném kraji pravděpodobněji ztratí kontakt se svým regionem a naopak si utvoří silnou vazbu k místu, v němž studují. Je pravděpodobné, že i přes dostatečný počet absolventů VŠ v tomto okrese, je jich jen málo ochotných zde pracovat, z důvodu nízké ceny práce. Celkově je mírně zarážející tak dlouhá časová prodleva od vzniku VPM, při tak velkém existujícím počtu uchazečů. Dalo by se očekávat, že se volná místa zaplní rychleji. Průměr ČR v podílu

neobsazených míst déle, než jeden rok, činí 17%, v KK je to 22% z evidovaných VPM, což je o 23% více.⁵²

Tabulka 8 – Neobsazenost volných pracovních míst podle vzdělání k 31. 12. 2011

		Počet VPM nabízených po dobu				
Cheb	Počet VPM	0-3	3-6	6-12	12 a více	12 a více v %
Základní + praktická škola	159	50	33	22	54	34%
Střední odborné (vyučení)	127	60	39	16	12	9%
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	53	27	10	11	5	9%
Vysokoškolské	12	2	2	4	4	33%
Sokolov	Počet VPM	0-3	3-6	6-12	12 a více	12 a více v %
Střední odborné (vyučení)	85	35	15	14	21	25%
ÚSO (vyučení s maturitou)	45	10	7	2	26	58%
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	24	2	1	12	9	38%
Základní + praktická škola	20	6	4	4	6	30%
Vysokoškolské	20	2	2	14	2	10%
Karlovy Vary	Počet VPM	0-3	3-6	6-12	12 a více	12 a více v %
Základní + praktická škola	157	29	56	17	55	35%
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	140	49	35	38	18	13%
Střední odborné (vyučení)	86	35	10	28	13	15%
ÚSO (vyučení s maturitou)	57	19	14	22	2	4%
Vysokoškolské	36	8	5	7	16	44%

Zdroj: MPSV, Nabídka a poptávka na trhu práce, vlatní zpracování a výpočet

9. 3. Struktura evidovaných uchazečů podle dosaženého vzdělání

Tabulka 9 – Neumístění uchazeči o zaměstnání podle dosaženého vzdělání v KK

Období	Neúplné základní vzdělání	Základní vzdělání	Střední odborné vzdělání s výučním listem	Nižší střední a střední vzdělání bez maturity	Úplné střední vzdělání, vč. vyučení s maturitou	Vyšší odborné vzdělání	VŠ vzdělání - bakalářský stupeň	VŠ vzdělání - magisterský stupeň a vědecká výchova
31. 12. 2008	898	5426	4353	472	2017	34	55	182
31. 12. 2009	1006	7261	6794	798	3092	48	86	252
31. 12. 2010	1084	7466	6875	830	3224	47	106	290
31. 12. 2011	983	6587	5904	725	2797	41	143	267
31. 12. 2012	1040	7310	6192	604	2802	56	126	281

Zdroj: Data z ČSÚ, vlastní zpracování

Tabulka 9 zobrazuje počty evidovaných uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání od roku 2008 do roku 2012. Je patrné, že v absolutním vyjádření největší počet zaujímají uchazeči se základním vzděláním. Tato skupina lidí je v KK zastoupená 20,7

⁵² MPSV, Nabídka a poptávka na trhu práce, vlastní výpočet

procenty. Dle informací z interních zdrojů krajského ÚP se nejvíce osob, kteří po základní škole nepokračují v dalším studiu, nachází v okrese Sokolov. Hlavními příčinami je sociálně slabé prostředí a nedostatek finančních prostředků tamních rodin, případně neochota dojíždět do školy jinam, než je místo bydliště, mimo jiné kvůli špatné dopravní obslužnosti.⁵³ Lze se domnívat, že v okrese Karlovy Vary je důležitým faktorem podporujícím nezaměstnanost lidí se základním vzděláním absence průmyslové zóny, která funguje například v Chebu. Spousta osob se základním vzděláním tak zde nemá uplatnění, i kdyby pracovat chtěla. Počet evidovaných osob s jakýmkoli VŠ titulem je v kraji relativně nízký. To je opět odrazem faktu, že region má ve srovnání s ostatními kraji vůbec nejnižší podíl vysokoškolsky vzdělaných osob a to **9,8%**, průměr ČR je přitom **17%**. Obzvláště proto by se dala očekávat větší absorpce vysokoškoláků na trhu práce, která však z těchto údajů není na první pohled zřejmá.

9. 4. Struktura evidovaných uchazečů podle požadovaného zaměstnání

Z dostupných dat za roky 2009 – 2011 hledalo nejvíce osob evidovaných na ÚP zaměstnání bez vzdělání a kvalifikace, tedy jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. To odpovídá struktuře uchazečů, kde jich má největší počet pouze základní vzdělání. V této kategorii požadovaných zaměstnání se v průměru ČR nachází 25% evidovaných osob, v KK je to **35%**. Další rozdíly jsou u preferencí kategorie „Vědeckí a odborní duševní pracovníci“, v ČR je její zastoupení 4,2%, v KK o dva pr. body méně. Rozdíl 2,4 pr. bodů je také u kategorie „Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech“. I zde je v průměru na tato zaměstnání více požadavků v ČR, než v KK.

Tabulka 10 – Evidování uchazeči podle požadovaného zaměstnání, Karlovarský kraj⁵⁴

Požadované zaměstnání	2009	2010	2011
Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	186	235	139
Vědeckí a odborní duševní pracovníci	485	634	390
Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	1 202	1318	1003
Nížší administrativní pracovníci (úředníci)	1097	1379	1462
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	2921	3531	3496
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech*	314	367	205
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři*	2777	3171	2497
Obsluha strojů a zařízení	1429	1597	1441
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6279	7175	6172
Bez uvedení požadovaného zaměstnání	2641	512	639

Zdroj: MPSV ČR, vlastní zpracování, klasifikace zaměstnání KZAM

⁵³ Informace z interních zdrojů od pracovnice krajského ÚP ke dni 7.5.2014

⁵⁴ * Kromě obsluhy strojů a zařízení

9. 5. Struktura evidovaných absolventů

V této kapitole budou blíže analyzováni uchazeči o zaměstnání z řad absolventů, kteří ukončili vzdělání v období od 1. 5. 2013 do 30. 9. 2013. Absolventů všech škol celkově bylo na ÚP k 30. 9. 2013 evidováno nejméně z celé republiky a to **1112** osob (k 31. 12. 2013 potom 1201). Absolutně největší počet nezaměstnaných absolventů vykázal ÚP v okrese Karlovy Vary a to celkem **453** osob. Genderově jsou nezaměstnaní absolventi poměrně vyrovnaní ve všech skupinách. Podíl absolventů, kteří dosud nepracovali se pohybuje kolem dvaceti procent u Karlových Varů a Sokolova, v Chebu je to pak až 56%. Důvodem může být množství technicky zaměřených středních škol, u kterých studenti nemají ve stávajícím system školství tolik příležitostí získávat praxi během studia, na rozdíl od zbývajících dvou regionů, kde převažují zejména obory z oblasti služeb, u kterých je nutné získat praxi, např. gastronomie.

V relativním vyjádření tvoří v okrese Karlovy Vary nezaměstnaní absolventi **6%** z celkem nezaměstnaných **7 530** osob, v okrese Sokolov, kde je celkový počet absolventů na ÚP **7 145** osob se podílí **5,6%** a v okrese Cheb tvoří **5,2%** z celkového počtu **4 925** osob.⁵⁵ V tomto ohledu se tedy žádný z okresů výrazně neliší od ostatních.

Tabulka 11 - Absolventi škol v Karlovarském kraji k 30.9.2013

Absolventi škol								
Nezaměstnanost v evidenci ÚP k 30.9.2013								
	Na konci sledovaného období		Z toho:					
			dosažitelní		v evidenci déle než 5 měsíců		dosud nepracovali	
	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky
Cheb	258	127	258	127	70	26	144	73
Karlovy Vary	453	194	447	189	77	34	130	55
Sokolov	401	194	393	191	84	42	82	33
Karlovarský kraj	1 112	515	1 098	507	231	102	356	161

Zdroj: MPSV, regionální ÚP, vlastní zpracování

⁵⁵ ČSÚ – Statistický bulletin - Karlovarský kraj, data k 31.12.2012

Co se týká volných míst, v okrese Cheb se VPM pro absolventy a mladistvé podílí na jejich celkovém počtu **12%**, v okrese Karlovy Vary je to **39,5%** a v okrese Sokolov pouhými **6%**. To je pravděpodobně signálem, že kvalifikace v oblasti lázeňství a cestovního ruchu je v okrese Karlovy Vary poměrně žádaná a absolventi mají relativně velkou šanci nalézt si zde uplatnění. Ovšem stále platí, že jejich počet převyšuje nabízená místa. Největší zastoupení v evidenci ÚP měli k 30.9.2013 absolventi středního odborného vzdělání s výučním listem bez maturity v počtu **384** osob, z nichž 28% bylo nezaměstnaných déle, než 5 měsíců. Na druhém místě je Úplné střední odborné vzdělání s maturitou, bez výuč. listu, s počtem **344** absolventů, z nichž 19% je nezaměstnaných déle, než 5 měsíců. Naopak jen 100 absolventů bylo evidováno u úplného středního vzdělání s maturitou i vyučením. Z bakalářského stupně vzdělání bylo evidováno 70 a u úplného vysokoškolského vzdělání 60 absolventů. Poslední dvě jmenované skupiny vykazují cca 8,5% podíl nezaměstnaných déle, než 5 měsíců.⁵⁶

Vůbec nejvíce absolventů na ÚP k 30. 9. 2013 bylo z Integrované střední školy Cheb v počtu 120 lidí, obor bohužel nebyl blíže specifikován.⁵⁷ Na druhém místě s počtem 119 absolventů byla SŠ živnostenská Sokolov, nejčastěji s oborem **kuchař – číšník**. Dále Integrovaná SŠ technická a ekonomická Sokolov s 95 absolventy, nejvíce z nich z oboru **strojní mechanik**. Ze SOU stravování a služeb Karlovy Vary bylo zaznamenáno celkem 48 absolventů na ÚP, nejčastějším oborem opět **kuchař-číšník**.⁵⁸

9. 6. Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

Za roky 2009 – 2012 bylo nejvíce evidovaných uchazečů na ÚP ve věku **20 – 24 let**. Sem spadají absolventi středních škol a odborných učilišť. Ti tvoří, podle předchozí analýzy nezaměstnaných absolventů, přibližně polovinu. Vyšší počty uchazečů vykazuje také skupina **55 – 59 let**, která patří mezi ohrožené skupiny na trhu práce. Je evidentní, že v předdůchodovém věku je problematické najít si po ztrátě práce nové místo a je zde riziko dlouhodobé nezaměstnanosti. Další věkovou kategorií evidující velký počet nezaměstnaných je **35 – 39 let**. Zde se pravděpodobně jedná o matky vracející se na trh práce po mateřské dovolené. Současný trend odkládání mateřství na

⁵⁶ Příloha č. 4 - Příloha č. 4 – Absolventi na ÚP podle dosaženého vzdělání k 30.9.2013

⁵⁷ Na ISS Cheb se vyučují obory gastronomické, strojírenské, ekonomické, stavební, elektrotechnické, umělecké a dále služby jako kadeřník a zahradník

⁵⁸ Příloha č. 5 - Absolventi neumístění na trhu práce podle školy a oboru k 30.9.2013

pozdější dobu tomu napovídá. Naopak nejméně evidovaných osob je u nemladší věkové kategorie. Přestože absolutně nejvíce evidovaných osob má pouze základní vzdělání, data napovídají tomu, že lidé se ihned po jeho ukončení nezaměstnanými nestanou. Danou kategorii tak nejspíše zastupují starší osoby, a mladí lidé se základním vzděláním se nezaměstnanými stanou až po určité době. Mladiství jsou často více flexibilní, místně i časově, ve většině případů bez závazků a motivováni prvními výdělky. Mohou být ochotní dál za prací dojíždět. Snadněji si tak najdou práci, pro kterou není třeba vyšší kvalifikace.

Tabulka 12 - Uchazeči v evidenci ÚP podle věku – Karlovarský kraj

Věková skupina	2008	2009	2010	2011	2012
do 19 let	960	1 210	1 145	1 045	1 105
20 - 24 let	1 742	2 651	2 618	2 395	2 495
25 - 29 let	1 421	2 099	2 135	1 893	2 016
30 - 34 let	1 550	2 378	2 319	1 873	1 952
35 - 39 let	1 345	2 081	2 289	2 117	2 159
40 - 44 let	1 353	1 947	1 977	1 777	1 830
45 - 49 let	1 326	1 916	2 101	1 839	1 953
50 - 54 let	1 785	2 399	2 376	2 085	2 050
55 - 59 let	1 659	2 224	2 469	2 093	2 353
60 a více let	296	432	493	330	-
Celkem	13 437	19 337	19 922	17 447	18 411

Zdroj: ČSÚ, data převzata z MPSV

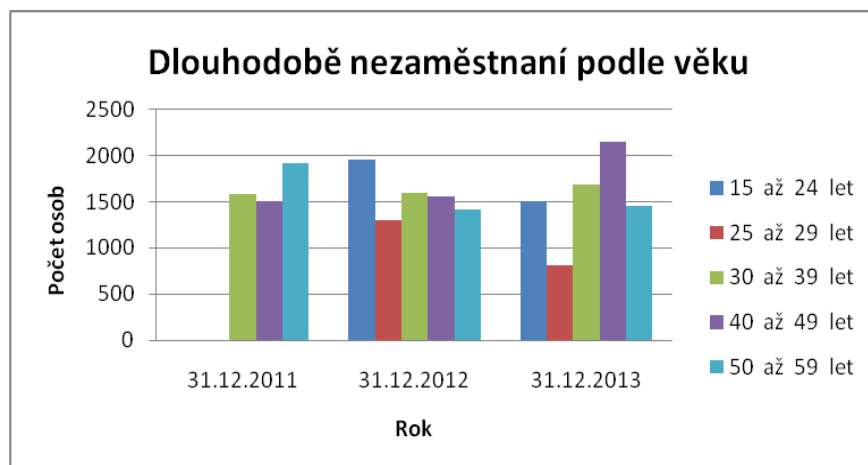
10. Dlouhodobá nezaměstnanost

Nezaměstnanost trvající déle, než 12 měsíců je pro ekonomiku nejvíce destruktivní a je průvodním znakem strukturálních problémů v regionu. K 31.12.2013 bylo evidováno z celkového počtu nezaměstnaných až **49%** z nich déle, než jeden rok, což je bez mála polovina osob registrovaných na ÚP. Následně bude analyzována skupina dlouhodobě nezaměstnaných z hlediska věku, pohlaví a dosaženého vzdělání.

10. 1. Dlouhodobá nezaměstnanost podle věkových skupin

Věkové složení dlouhodobě nezaměstnaných znázorňuje graf č. 15. Nejnižší počet a pozitivní vývoj vykazuje v posledních dvou letech kategorie 25 – 29 let. Sem mohou mimo jiné spadat ženy navracející se z mateřské dovolené. Druhý nejnižší počet byl překvapivě zaznamenán u kategorie osob 50 – 59 let. Znamená to, že tyto osoby i v pokročilejším věku naleznou novou práci, zejména díky dlouholeté praxi a zkušenostem. Jak se dalo předpokládat, poměrně stabilní podíl dlouhodobě nezaměstnaných si udržují osoby mezi 30 – 39 lety. Naopak přibývá počet dlouze pracovně neaktivních osob mezi 40 – 49 lety. To je na první pohled překvapivé, tato věková skupina obecně nebývá nezaměstnaností významně zasažena. Lze se však domnívat, že jde o generaci tzv. husákových dětí, silné populační vlny ze 70. let 20. století. Napovídá tomu vývoj této kategorie.

Graf č. 15 – Dlouhodobá nezaměstnanost podle věku



Zdroj: data z ČSÚ, vlastní zpracování, staženo dne 20. 4. 2014

Znepokojující byl k 31. 12. 2012 počet téměř 2000 osob nejmladší věkové kategorie

15 – 24 let, což odpovídá absolventům a osobám s dokončeným základním vzděláním. V dalším roce tento počet poklesl o cca 5 pr. bodů. Podle předchozích zjištění z tabulky 10 se jedná především o osoby starší dvaceti let. Data za rok 2011 nebyla pro tuto kategorii známa. Dosavadní vývoj potvrzuje domněnku, že absolventi jsou na zdějším trhu práce ohroženou skupinou.

10. 2. Dlouhodobá nezaměstnanost podle pohlaví a věku

Stejně jako u celkové nezaměstnanosti, jsou z hlediska pohlaví déle, než dvanáct měsíců bez zaměstnání, častější muži. V roce 2012 byl jejich náskok před ženami 1 225 osob. Není to však dáno tím, že by bylo mužů v regionu více, naopak, mírně svým počtem převažují ženy. Jedním z faktorů může být nedostatek pracovních míst vhodných pro muže v tradičních oborech a ve službách zejména pak v lázeňství, ve kterém najdou uplatnění spíše ženy. Ženy zároveň mohou být ochotny přizpůsobit se i podřadným pracím, což může být pro mnoho mužů překážkou. U obou dvou pohlaví přitom dlouhodobá nezaměstnanost každým rokem narůstá.

Z dostupných dat za poslední dva roky vyplývá, že nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných osob mužského pohlaví k 31. 12. 2012 mělo věk mezi **15 – 24 lety**, v absolutním vyjádření se jednalo o **1 345** osob. Z grafu č. 15 tak vyplývá, že většina dlouhodobě nezaměstnaných osob z této věkové kategorie byli muži.

Tabulka 13 – Dlouhodobě nezaměstnaní podle pohlaví

Ke konci roku	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
Muži	3 198	3 242	4 605	4 008
Ženy	2 816	2 847	3 380	3 612

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování, staženo dne 20. 4. 2014

Celkem pak ve věku 15 – 29 let bylo registrováno 52% všech dlouhodobě nezaměstnaných. Tento fakt napovídá tomu, že se jedná o absolventy a osoby, kteří se po dokončení základní školy nerozhodli dále vzdělávat. U žen byla k témuž datu věková skladba nezaměstnaných více proporcionální. Největší podíl z nich - 38%, zde měla kategorie osob 45 – 59 let, což již z větší části zasahuje do specifické ohrožené skupiny. Ženy mezi 15 – 29 lety zde naopak na rozdíl od mužské populace měly nejmenší zastoupení. Vypovídá to tak o úspěšnějším zapojení mladých žen a absolventek na trh

práce, než je tomu u mužů. Ačkoliv podíl žen a mužů z řad absolventů je téměř vyrovnaný, u žen se jednalo pouze o krátkodobou, či frikční nezaměstnanost.

K **31. 12. 2013** se situace v mužské kategorii příliš nezměnila, největší zastoupení měla stále nejmladší věková skupina, ačkoliv její zastoupení kleslo na 43%. Změna však nastala u ženské populace, kde největší zastoupení nezaměstnaných nyní měla střední věková kategorie, tj 30 – 44 let a to 43%. Z grafu č. 14 je patrné, že nejvíce evidovaných osob bylo z kategorie **40 – 49 let**, kde ženy představovaly 37%, zatímco muži jen 23%. Z toho plyne, že nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných bylo z řad žen kolem čtyřicátého roku života. To může ještě stále znamenat neúspěšný návrat na trhu práce po mateřské dovolené.

10.3. Dlouhodobá nezaměstnanost podle pohlaví a dosaženého vzdělání

V následujících dvou tabulkách jsou zachyceny relativní hodnoty vzdělanostní struktury dlouhodobě nezaměstnaných u mužů a u žen. Tam, kde hodnoty nejsou uvedeny, jsou buď nulové, nebo příslušná statistická data nebyla k dispozici.

Z hlediska dosaženého vzdělání je u mužů největší podíl dlouhodobě nezaměstnaných u osob s dokončeným **středním vzděláním bez maturity**. Jedná se zde téměř o 50% a v posledních čtyřech letech nese tato skupina prvenství. Je zajímavé, že tato kategorie předčila i muže se základním vzděláním. Může to být znak toho, že lidé s výučním listem jsou raději déle nezaměstnaní, než aby přijali práci v jiném oboru, než ve kterém se vyučili. Muži s maturitou jsou na tom o poznání lépe a počet vysokoškolsky vzdělaných je buď nulový, nebo zanedbatelný.

Tabulka 14 – Dlouhodobě nezaměstnaní muži dle dosaženého vzdělání

Dosažené vzdělání - muži	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
základní	26,31%	33,16%	42,64%	37,83%
střední bez maturity	49,63%	44,09%	45,23%	48,55%
střední s maturitou	24,06%	18,83%	-	13,61%
vysokoškolské	-	-	-	-

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty a zpracování

U ženského pohlaví je největší podíl dlouhodobě nezaměstnaných evidován střídavě u žen se **základním vzděláním** a **středním vzděláním bez maturity**. Na konci roku 2013 bylo dlouhodobě nezaměstnaných žen se středním vzděláním bez maturity téměř o 13 pr. bodů více, než žen se základním vzděláním. Meziročně také vzrostl počet dlouhodobě neumístěných žen se středním vzděláním s maturitou o více než 9 pr. bodů. Vysokoškolsky vzdělané ženy zde, stejně jako u mužů, mají zanedbatelný podíl.

Tabulka 15 – Dlouhodobě nezaměstnané ženy dle dosaženého vzdělání

Dosažené vzdělání - ženy	31.12.2010	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013
základní	44,23%	23,73%	38,35%	25,41%
střední bez maturity	23,11%	49,50%	33,90%	38,10%
střední s maturitou	28,07%	26,77%	23,96%	33,10%
vysokoškolské	-	-	-	-

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty a zpracování

11. Dotazníkové šetření

K ověření hypotézy, že je na trhu práce v KK nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle z důvodu neodpovídající kvalifikace, bylo provedeno dotazníkové šetření s cílem zjistit, jak tuto problematiku vnímají samotné firmy v kraji a zda zaznamenávají potíže s obsazováním některých pracovních pozic. Dále byl dotazník zaměřen na to, jak jsou firmy v kraji zapojeny do činností, které mohou přispět k lepší efektivnosti zaměstnávání lidí ale i své konkurenceschopnosti. Dotazník byl rozeslán firmám prostřednictvím e-mailové korespondence. Seznam firem byl převzat z rejstříku ekonomických subjektů Karlovarského kraje⁵⁹.

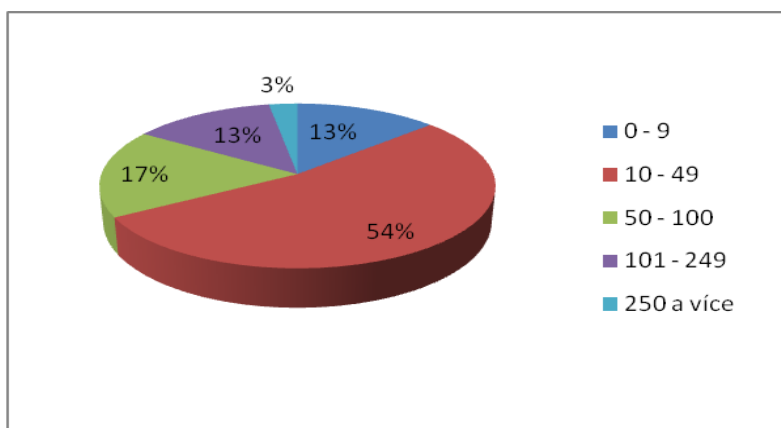
Dotazník obsahoval 15 otázek, z toho se jednalo o 13 uzavřených, 1 otevřenou a 1 polouzavřenou.⁶⁰ V rámci šetření bylo prostřednictvím dotazníku zaslaného elektronickou poštou osloveno celkem **390 firem**, z toho celkem čtyřiceti se e-mail nepodařilo doručit z důvodu již zastaralé či nefunkční adresy. Z celkového počtu respondentů 131 působilo v okrese Karlovy Vary, 100 v okrese Sokolov a 159 v okrese Cheb. Dvě oslovené firmy se odmítly šetření zúčastnit z důvodu nedostatku času. Nazpět se celkem podařilo získat **75 responsí**, návratnost dotazníku tak činila 21%. Z celkového počtu rozeslaných odkazů dotazník navštívilo 115 osob, z toho 32 z nich dotazník pouze zobrazilo, 8 jej nedokončilo a 75 firem dotazník kompletně vyplnilo. Celková úspěšnost tak dle vypočtené statistiky serveru, na něž by dotazník umístěn, činí 65,22%.

⁵⁹ RES, seznam firem dostupný z <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/karlovarsky-kraj/regionalni-informace/ekonomicke-subjekty/>

⁶⁰ Příloha č. 5 – Dotazník

11. 1. Charakteristika respondentů

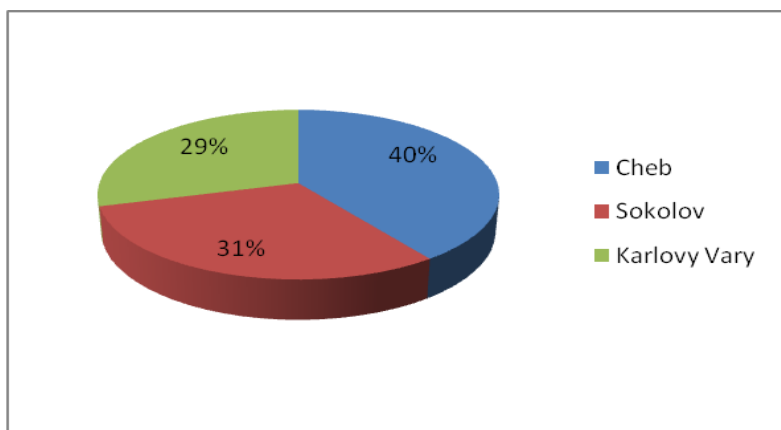
Graf č. 16: Počet zaměstnanců respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření autorky

Nejvíce responzí bylo získáno od malých firem do 49 zaměstnanců, 17% odpovědí přišlo od firem s 50-100 zaměstnanci. Nejmenší a středně velké podniky se podíleli nastejno třinácti procenty. Pouze 3% responzí tvořili velké podniky nad 250 zaměstnanců.

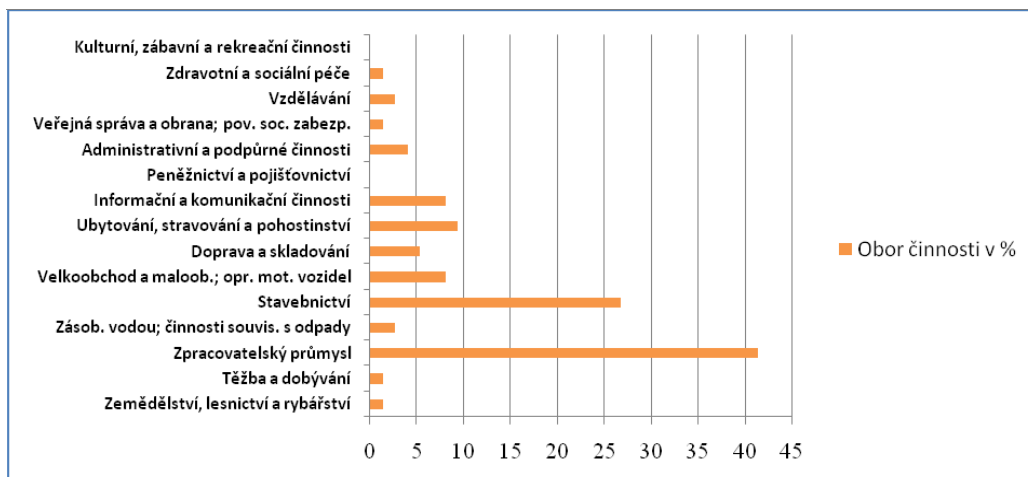
Graf č. 17: Okres, ve kterém sídlí firma respondenta



Zdroj: Dotazníkové šetření autorky

Nejvíce odpovědí přišlo od firem se sídlem v okrese Cheb, kde se jich také podařilo nejvíce oslovit. Zbývající dva okresy se na odpovědích podílely téměř totožně.

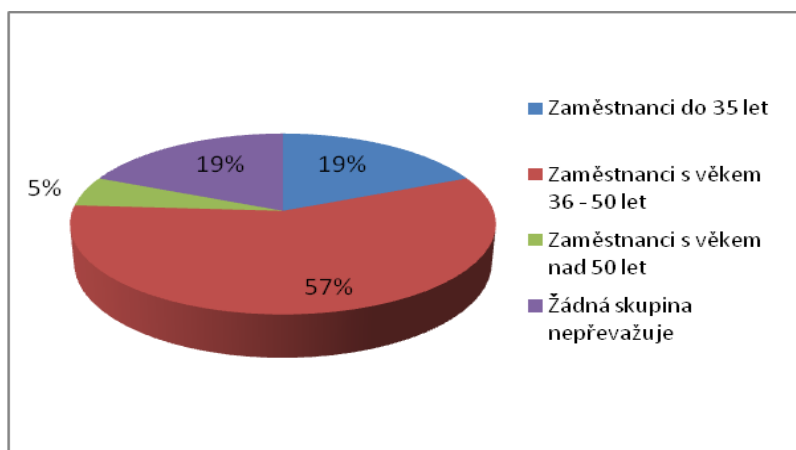
Graf č 18: Obor činnosti respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření autorky

Nejvíce respondentů uvedlo jako obor, ve kterém působí, zpracovatelský průmysl. Druhými nejčastějšími respondenty byly firmy z oboru stavebnictví. I přes značný podíl služeb na zaměstnanosti v kraji, dotazník vyplnilo pouze sedm podniků působících v oboru ubytování, stravování a pohostinství. Se stejným počtem šesti responsí přišla odpověď od firem podnikajících v informačních a komunikačních činnostech a velkoobchodu a maloobchodu, či opravách motorových vozidel.

Graf č. 19: Věková skladba zaměstnanců v dotazovaných firmách

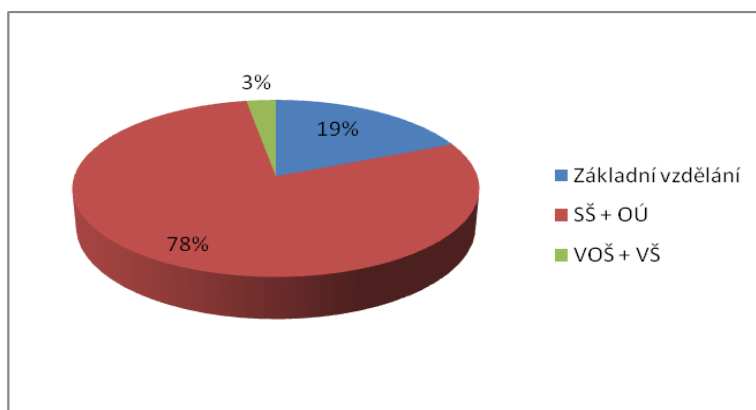


Zdroj: Dotazníkové šetření autorky

Tato otázka byla položena z důvodu lepší charakteristiky zúčastněných firem. U více než poloviny zúčastněných subjektů jsou zaměstnání převážně lidé mezi 36 – 50 rokem života, tedy lidé okolo průměrného věku obyvatel v kraji. Naopak nejméně je u těchto firem zaměstnanců nad 50 let, což se dalo u této specifické věkové kategorie

očekávat. Pouze u 19% převažují zaměstnanci do 35 let a u stejného podílu firem nepřevažuje žádná věková kategorie.

Graf č. 20: Vzdelaností struktura zaměstnanců



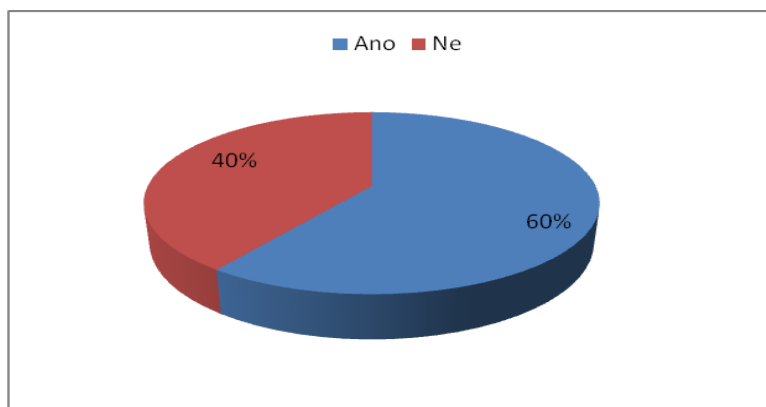
Zdroj: Dotazníkové šetření autorky

V pořadí pátá otázka měla za cíl u firem zjistit, jaké je nejčastější dosažené vzdělání u jejich zaměstnanců. V drtivé většině zde převládala odpověď, že se nejčastěji jedná o dokončené střední vzdělání, či vyučení na odborném učilišti. Zaměstnanců vystudovaných vysokou, či vyšší odbornou školu je zde minimum. Většina firem působí ve zpracovatelském průmyslu, kde se vyskytuje velký počet míst u manuálních prací, pro které je dostatečné základní vzdělání, či je potřeba odbornějších dovedností, získaných právě na SŠ a OÚ. Osoby s vystudovanou VŠ či VOŠ zde nalezneme spíše na řídicích místech, manažerských postech atp. Vzdelaností struktura zde tedy odpovídá nejčastěji uvedenému oboru.

11. 2. Výsledky a vyhodnocení dotazníkového šetření

Pro tento průzkum lze za nejdůležitější považovat následující otázky, ve kterých je bylo zjišťováno, jestli firmy v kraji skutečně mají problém obsadit volná pracovní místa, případně kterých konkrétně se to týká. Hlavním cílem bylo zmapovat, jaký názor převládá z regionálních zaměstnavatelů a jaké jsou jejich zkušenosti z praxe u nábory nových zaměstnanců.

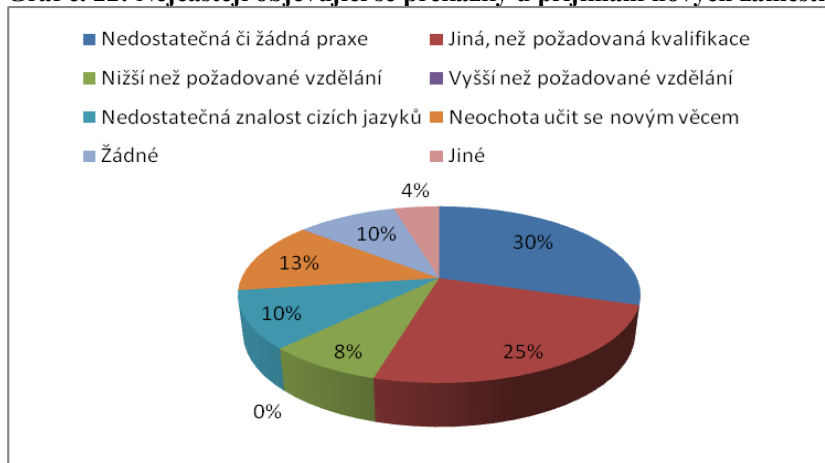
Graf č. 21 - Problém nalézt vhodného uchazeče s požadovanou kvalifikací či výší dosaženého vzdělání u dotazovaných firem



Zdroj: Dotazníkové šetření autorky

Výsledek odpovědí na dotaz, jestli se dotazované firmy setkávají s obtížemi obsadit pracovní pozice k jejich spokojenosti je jednoznačná. Přesně 60% z nich se s takovou situací setkává, zbývajících 40% takové problémy nezaznamenalo. I u několika respondentů, kteří zde uvedli zápornou odpověď, se v následující otázce objevily některé odpovědi.

Graf č. 22: Nejčastěji objevující se překážky u přijímání nových zaměstnanců



Zdroj: Dotazníkové šetření autorky

U otázky, s jakými překážkami se zaměstnavatelé u jednotlivých uchazečů o místo ve své firmě setkávají nejčastěji, byla možnost zvolit více z uvedených odpovědí. Celkem zde bylo zaznamenáno 114 responsí. Relativně nejčastější odpovědí byl problém nedostatečné či žádné praxe. Tato odpověď se objevovala u všech oborů činností, od dělnických prací, po místo IT specialisty. Především u absolventů je

problém nedostačující praxe obecně známý a palčivý problém. Střední školy, učiliště, potažmo univerzity často dbají více na teoretické znalosti na úkor praktických. Dále se tento problém může objevovat u osob po rekvalifikaci, kdy opět trvá nějaký čas praxi v oboru získat. S tímto zároveň úzce souvisí druhý nejčastější negativní rys uchazečů, což je jiná, než požadovaná kvalifikace. Tento termín lze široce pojmut a může být posuzován subjektivně, potom se jedná o kvalifikaci neformální. V tomto případě jde o osobní názor zaměstnavatele na celkové znalosti, schopnosti, ale i dosavadní zkušenosti a praxe uchazeče o zaměstnání. Objektivně se pak jedná o získanou kvalifikaci formou předchozího vzdělání a praxe, povrženou a doložitelnou certifikátem, výučním listem apod.⁶¹ Výhodou na trhu práce je kvalifikace ve více (spolu souvisejících) oborech zároveň. Nedostatečnou znalost cizích jazyků a nízký stupeň vzdělání předstihla neochota uchazečů učit se v práci nové věci. Mezi „jiné“ byly dále zaznamenány odpovědi jako špatné pracovní návyky a morálka a nechuť pracovat. S nižším vzděláním, než bylo pro výkon dané profese požadováno se setkalo pouze 8% respondentů, nebo to většina z nich nepovažovala za překážku. Celkem 10% respondentů uvedlo, že se nesetkalo s žádnými z uvedených problémů.

V další otevřené otázce měli respondenti možnost napsat konkrétní pracovní pozice, jež se vyznačovaly jako obtížně obsaditelné vhodnými uchazeči.⁶² Celkově zde bylo zaznamenáno 78 odpovědí. S největší četností se objevila řemesla svářeč, obráběč kovů a zámečník. U těchto odpovědí byly nejčastěji uvedenými důvody nedostatečná praxe a jiná, než požadovaná kvalifikace. Všechny jmenované obory jsou v kraji vyučovány, např. na ISS Čeb, či ISŠTE Sokolov. Obor svářeč je však vyučován v podobě dobrovolného placeného kurzu v rámci speciální svářečské školy, mimo běžné studium, přičemž např. v Chebu tento kurz stojí bez mála 12 000 Kč.⁶³ To může být překážkou pro mnoho lidí, kteří nejsou ochotni investovat do rozšíření své kvalifikace, přestože multikvalifikovanost by jim na trhu práce poskytla velkou výhodu. Jen málo se mezi odpověďmi vyskytovaly i profese náročné na vyšší vzdělání, z uvedených to byly např. finanční analytik, programátor, technik, zubní technik. Jako důvod zde opět dominovala nedostatečná praxe a jiná kvalifikace. Až na několik výjimek, jakými jsou

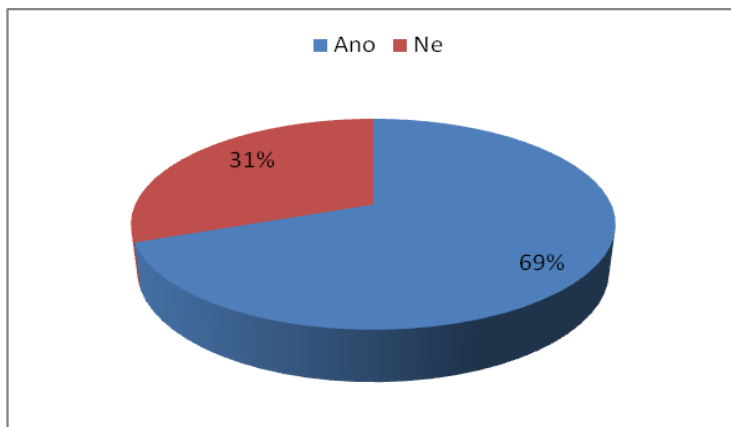
⁶¹ Andromedia, Databanka dalšího vzdělávání

⁶² Příloha č. 6 – Profese, jež mají firmy nejčastěji problém obsadit vhodnými uchazeči

⁶³ ISS Čeb, dostupné z <http://www.iss-cheb.cz/dalsi-cinnost/svarecska-skola/>

např. šička, malířka porcelánu, či mzdová účetní jsou zmíněné profese vhodné převážně pro muže.

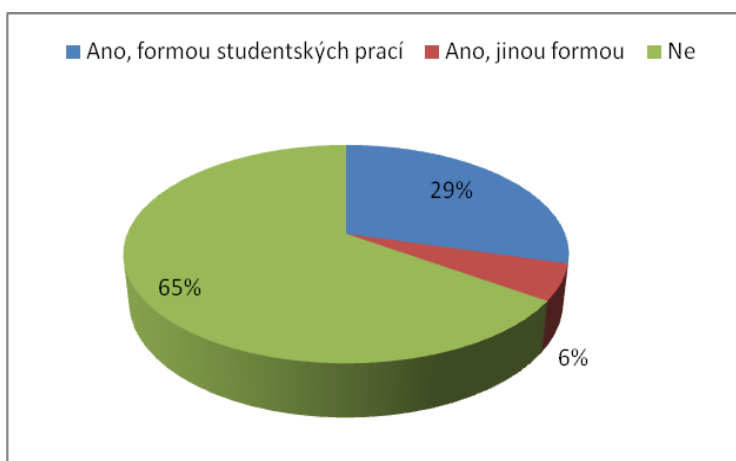
Graf č. 23: Spolupráce firem s ÚP při hledání nových zaměstnanců



Zdroj: dotazníkové šetření autorky

Méně, než jedna třetina respondentů nespolupracuje s ÚP při obsazování volných míst ve své firmě. To lze považovat za pozitivní jev, vzhledem k tomu, že v současnosti je hlášení pracovních míst ÚP pro firmy dobrovolné.

Graf č. 24 – Spolupráce firem se SŠ a OÚ při přípravě žáků/studentů pro budoucí zaměstnání



Zdroj: dotazníkové šetření autorky

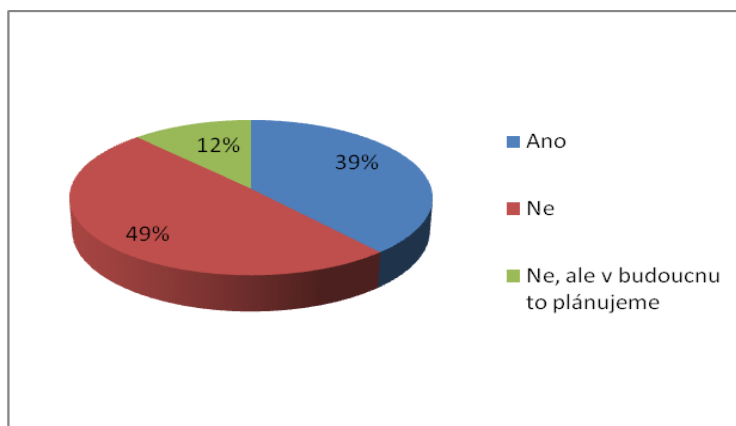
Současné trendy a aktuální situace na trhu práce si žádá větší kooperaci mezi vzdělávacími subjekty a potenciálními zaměstnavateli. Spolupráce firem se školami je významným předpokladem k budoucímu uspokojivému střetu nabídky a poptávky na trhu práce. U vzorku dotazovaných byla odpověď v 65% záporná, tedy neexistence žádné formy spolupráce. 29% respondentů potvrdilo spolupráci ve formě studentských

praxí. Nejvíce takových působilo v oboru stavebnictví a zpracovatelském průmyslu, což je poněkud překvapivé. Zbýlých 6% potvrdilo, že spolupráce probíhá v jiné formě, než jsou studentské praxe. Sem mohou být zařazeny například odborné přednášky zástupců firem ve školách, či exkurze škol ve firmách, případně spolupráce na společném projektu.

Přestože u většiny respondentů v současnosti kooperace neprobíhá, na následující otázku, zdali by podle jejich názoru větší spolupráce v kraji mezi školami a firmami byla přínosná, z hlediska lepší přípravy studentů pro budoucí potřeby zaměstnavatelů, odpovědělo 71% z nich, že ano. Zbýlých 27% odpovědělo, že neví a pouze 2%, že nikoliv.

Další otázka směřovala na využívání prostředků z různých dotačních a operačních programů, které jsou v současnosti financovány převážně z Evropského sociálního fondu a to konkrétně na rekvalifikace, či další vzdělávání zaměstnanců.

Graf č. 25: Využití finančních prostředků z OP či jiných dotačních titulů k rekvalifikaci, nebo dalšímu vzdělávání zaměstnanců



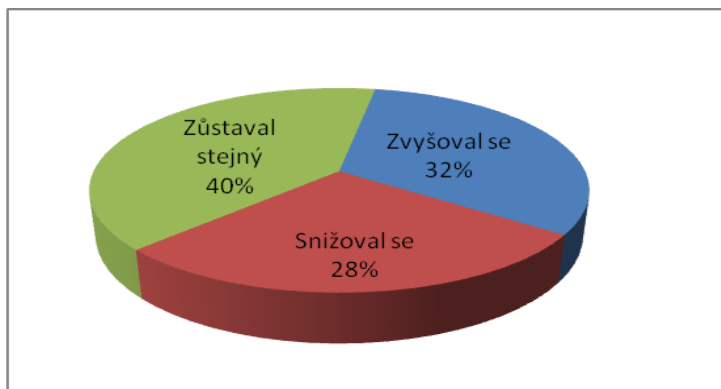
Zdroj: dotazníkové šetření autorky

Celých 49% firem nikdy nevyužilo možnosti rekvalifikovat či dále vzdělávat své zaměstnance. Nikdy nevyužilo, ale do budoucna to plánuje 12%. Zbýlých 39% respondentů v minulosti prostředků využilo. Z nich předtím většina odpověděla, že ve své firmě mají problém nalézt vhodného a kvalifikovaného uchazeče o zaměstnání. "

Následující dvě otázky sloužily ke zmapování situace a jejího očekávaného vývoje na straně poptávky, tedy u firem v kraji. V minulých letech nejvíce firem

udržovalo konstantní stav zaměstnanců. Dalších 32% jejich počet zvyšovalo. Nejméně z nich stav zaměstnanců snižoval.

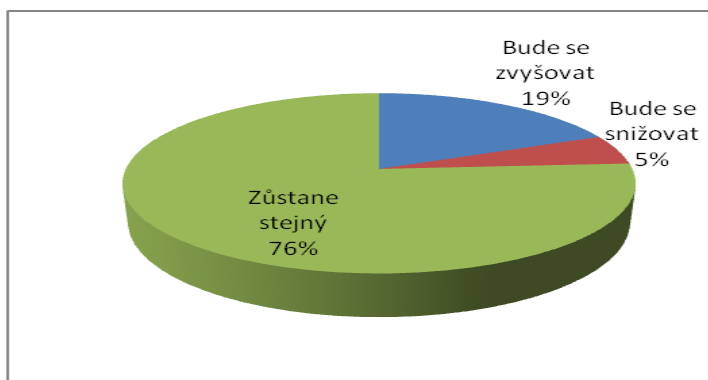
Graf č. 26 – Početní stav zaměstnanců v minulých letech



Zdroj: dotazníkové šetření autorky

Za pozitivní se dá označit předpokládaný vývoj počtu zaměstnanců v nejbližších letech. V blízké budoucnosti plánuje snižovat stav zaměstnanců pouze 5% dotázaných. Převážná většina se domnívá, že počet zaměstnanců bude neměnný. Zbýlých 19% dokonce plánuje stav navýšit. Jedná se pouze o odhad respondentů, který však vnáší do současné situace na karlovarském trhu práce malou dávku optimismu.

Graf č. 27 – Plánovaný stav zaměstnanců v budoucnu

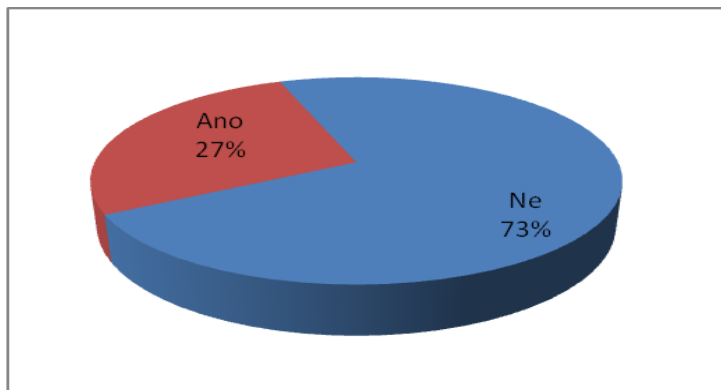


Zdroj: dotazníkové šetření autorky

Poslední, spíše doplňkovou, zjišťovanou otázkou, byla existence kooperace v oblasti VaV a inovací s případnými zahraničními partnery. Aktuální situace v oblasti VaV v kraji byla nastíněna v šesté kapitole. Míra inovačních aktivit je v kraji velmi nízká, stejně tak prostředků vydávaných na VaV je minimum. V kraji je však velká míra

firem se zahraničním podílem ve vlastnictví, proto se zde naskýtá možnost spolupráce s dalším zahraničním subjektem. Z celkového počtu respondentů využívá takovou formu spolupráce 27%. Je však nutné si uvědomit, že 67% respondentů se řadí mezi malé firmy do 50 zaměstnanců, s malým objemem kapitálu, kteří zahraniční podíl na vlastnictví spíše nemají. U těch se zapojení v této oblasti nedalo očekávat.

Graf č. 27 – Spolupráce se zahraničními partnery v oblasti výzkumu a vývoje či inovací



Zdroj: dotazníkové šetření autorky

12. Rekvalifikace jako nástroj řešení nezaměstnanosti

Rekvalifikace jsou prostředkem, jakým lze nedostatečně vyhovující nabídku na trhu práce přiblížit poptávce. Jde tak pravděpodobně o nejrychlejší a nejefektivnější způsob, jakým ex post řešit neodpovídající kvalifikaci uchazečů, ale i stávajících zaměstnanců a částečně se tak vypořádat nejen se strukturální nezaměstnaností. Ke konci roku 2012 byly absolutní celkové finanční výdaje na rekvalifikace v KK **3 465 000 Kč**, to je hned po Pardubickém kraji nejnižší částka. Celkové výdaje na APZ přitom činily 77 250 000 Kč.⁶⁴ Je nutné brát v potaz velikost kraje, proto je lepším ukazatelem peněžní částka vydaná na jednoho nezaměstnaného, ačkoliv zdaleka ne každý uchazeč o zaměstnání využije možnosti rekvalifikace. Objem financí připadající na jednu osobu v evidenci ÚP se od roku 2006 snižoval až do roku 2010, kdy bylo nutné vynaložit více prostředků na AZP a rekvalifikace na řešení dopadů hospodářské krize. Toto navýšení nebylo tak markantní, jako u některých krajů, dá se říct, že jedno z nejmenších. Například v Olomouckém kraji se jednalo o navýšení téměř o 86%, u KK jen o 16%.

Následovalo skokové snížení výdajů ve všech regionech za rok 2011 a další pak v roce 2012, kdy bylo na jednu nezaměstnanou osobu v KK vynaloženo **188 Kč** na rekvalifikaci. To je šestý nejnižší objem finančních prostředků v ČR.

Tabulka 16 - Podíl objemu prostředků na rekvalifikace k počtu nezaměstnaných (Kč/osoba)

Kraj/rok	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hl. m. Praha	442	277	314	290	387	315	263
Středočeský kraj	538	495	572	554	621	419	144
Jihočeský kraj	775	668	601	639	871	495	437
Plzeňský kraj	444	335	344	361	797	484	248
Karlovarský kraj	748	574	676	609	723	459	188
Ústecký kraj	1022	1007	1034	847	1264	443	158
Liberecký kraj	807	718	586	655	984	686	168
Královéhradecký kraj	801	927	878	928	1222	681	240
Pardubický kraj	530	556	504	442	1013	638	125
Kraj Vysočina	699	709	884	1081	1129	799	217
Jihomoravský kraj	790	643	767	791	956	695	107
Olomoucký kraj	1031	1010	944	710	1319	727	255
Zlínský kraj	1056	996	1062	943	1285	895	755
Moravskoslezský kraj	834	915	900	837	1378	841	449
Celkem ČR	797	759	770	720	1037	623	268

Zdroj: DV Monitor, vlastní zpracování

⁶⁴DV Monitor, dostupné z <http://www.dvmonitor.cz/system-indikatoru/ii-vstupy/ii-3-statni-vydaje-na-podporu-dalsiho-vzdelavani/ii-3-1-vydaje-na-rekvalifikace-2>

Dle monitoringu inzerovaných nabídek kurzů dalšího vzdělávání publikovaných na serverech EU-DAT CZ a EduCity, které se zabývají inzercí vzdělávacích akcí od velkého množství institucí, vzrost počet takových kurzů v KK od začátku roku 2012 do září roku 2013 téměř na dvojnásobek. Jedná se přitom o počet kurzů na 1000 obyvatel ve věku 25-64 let. Podstatné je, jakého jsou kurzy charakteru.⁶⁵ Nejprínosnější jsou profesní specifické odborné kurzy, které mají pro zúčastněného největší přidanou hodnotu a poskytnou mu skutečně nové, úzce specifikované, znalosti a dovednosti. Tato kategorie zaznamenala největší nárůst v počtu nabízených míst.

Tabulka 17 - Absolutní kapacita nabízených kurzů v členění podle obsahového zaměření a v přepočtu na 1000 obyvatel ve věku 25-64 let

TYP KURZŮ	JAZYKOVÉ	PROFESNÍ VŠEOBECNÉ	PROFESNÍ SPECIFICKÉ ODBORNÉ	ZÁJMOVÉ A NEZAŘAZENÉ	CELKEM V KRAJI
30.9.2013	4	3	16	1	24
30.9.2012	5	1	14	2	22
31.1.2012	4	1	6	2	13

Zdroj: DV Monitor, vlastní zpracování

❖ **Aktuálně nabízené rekvalifikační kurzy ÚP**

Rekvalifikační kurzy, které jsou aktuálně nabízeny z iniciativy krajského ÚP, dávají možnost účasti celkem 4020 osobám. Převážná většina z nich je vhodná pro uchazeče se základním vzděláním. To by mohlo částečně pomoci k řešení narůstající nezaměstnanosti této skupiny. Kurz obsluhy osobního počítače s největší kapacitou je určen pro osoby s neúplným základním vzděláním, pro které je v současných podmínkách zcela zásadní umět pracovat s moderními technologiemi a vyznat se v prostředí internetu, který jim může následně pomoci při hledání zaměstnání. V nabídce se vyskytuje i několik profesí, které byly v proběhlém dotazníkovém šetření označeny za těžko obsaditelné a tím pádem poptávané, viz příloha č. 7. Především kurzy účetnictví, ale i zedník, svářeč a elektrotechnické práce lze považovat za dobrou volbu. Ve druhém čtvrtletí přibude dle informací z MPSV mimo jiné také řidičské oprávnění skupiny C a D a profesní oprávnění skupiny C a D. Nabídka rekvalifikací je ve skutečnosti mnohem širší díky druhému způsobu jejich vyhledávání a to účastníkem samostatně. Tento způsob je dle interních zdrojů z ÚP stále oblíbenější a narůstá.

⁶⁵ Příloha č. 8 – Klasifikace kurzů dalšího vzdělávání

Vzhledem k poptávce vyjádřené respondenty lze proto vypsané rekvalifikace hodnotit za relativně atraktivní a využitelné na sledovaném trhu práce.

Tabulka 17 – Aktuálně vypsané rekvalifikační kurzy

Název rekvalifikačního kurzu	Předpokládaný počet účastníků
Obsluha osobního počítače	1200
Tvorba www stránek	90
Správce počítačové sítě	60
Základy podnikání	90
Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky	60
Účetnictví a daňová evidence s využitím výpočetní techniky	360
Masér	240
<i>Rekvalifikační kurzy v oblasti pedikúry a manikúry</i>	120
Administrativní pracovník/pracovnice	240
Pracovník v sociálních službách	360
Složitá obsluha hostů - profesní kvalifikace	90
Příprava teplých pokrmů - profesní kvalifikace	180
Prodáváč - profesní kvalifikace	90
Skladník - profesní kvalifikace	90
Montér suchých staveb - profesní kvalifikace	60
Zedník - profesní kvalifikace	90
Elektrotechnické práce - Vyhláška č. 50/1978 Sb	60
Obsluha elektrovozíku a motovezíku	120
<i>Rekvalifikační kurzy v oblasti svařování</i>	420
Celkem	4020

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování, dostupné z <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/rekvalifikace>

13. Závěrečná doporučení na zlepšení situace v Karlovarském kraji

Podle výsledků plynoucích z této práce je zapotřebí zvýšit ekonomickou úroveň kraje obecně, rozšířit inovační aktivity a orientovat školní systém na nabídku potřebných oborů. Zároveň zajistit uplatnění na trhu práce aktuálně existující nejrozsáhlejší skupině osob evidovaných na ÚP – obyvatel se základním vzděláním. Pokud dojde v budoucnu k pozitivnímu vývoji v tomto směru a přeměně vzdělanostní struktury obyvatel, bude to dlouhý proces a na trh práce bude mít efekt se značným časovým zpožděním. KK se potýká s celkovým zaostáváním za ostatními regiony a má to řadu příčin. Jedna z těch hlavních je nedostatek zahraničních investic. Ten může pramenit z nerozvinuté dopravní infrastruktury, tedy z malé hustoty dálnic a nedostatečného napojení dopravní sítě do sousedního Německa. Kraj by se měl snažit přilákat zahraniční investory např. výstavbou nových průmyslových zón, s dobrým napojením na dálniční síť. Volných ploch pro takový projekt je v kraji dostatek.

❖ Průmyslová zóna v Karlových Varech

- centrum zaměstnanosti
- pracovní místa pro osoby se základním vzděláním v podobě manuálních prací
- možnost výstavby vědeckotechnického parku
- přilákání zahraničních investic

Dalším signálem hospodářského zaostávání v regionu jsou nízké aktivity v oblasti VaV, které jsou do jisté míry odrazem struktury školství v kraji. Ke zvýšenému zapojení subjektů v této oblasti, by i přes nedostatek vzdělávacích vědeckých institucí, mohli částečně napomoci tzv. inovační vouchery, což je stávající projekt spadající pod Program rozvoje konkurenceschopnosti KK.

❖ Inovační vouchery

- nástroj pro podporu inovačních aktivit a kooperace mezi firmou a nositelem znalostí (univerzity, vědeckovýzkumná střediska)
- jednorázová dotace, u MSP možnost úhrady až 100% nákladů spojených s realizací projektu
- u velkých podniků úhrada nákladů až do výše 50%

- minimální výše dotace je 10 000 Kč, maximální 170 000 Kč, nebo do výše příjemcem nevyčerpané hodnoty za poslední tři roky.⁶⁶
- rozšíření podvědomí o VaV, motivace a šance na další budoucí opětovnou spolupráci zúčastněných⁶⁷

Na území KK doposud proběhly tři výzvy k inovačním voucherům, z nichž poslední se právě realizuje.

Tabulka 18 – Projekt inovační vouchery - Karlovarský kraj

Období	2012	2013	2014
Počet přihlášených projektů	11	17	19
Počet hodnocených projektů	-	15	18
Počet podpořených projektů	11	10	12
Celkem alokována částka	1 650 000 Kč	1 526 000 Kč	2 014 000 Kč

Zdroj: Karlovarská agentura rozvoje podnikání, dostupné z <http://www.karp-kv.cz/cz/Stranky/Inovacnivouchery2014.aspx>

Do aktuální výzvy s obdobím realizace 1. 5. 2014 - 31. 10. 2014 se přihlásilo 19 projektů, tedy o 8 více, než v prvním roce. To lze považovat za úspěch, ačkoli v porovnání s ostatními kraji je to stále velmi malý počet. Tento rok také byla rozdělena dosud nejvyšší částka, přes 2 mil. Kč a podpořeno bude 12 projektů.⁶⁸

Do zmíněného projektu se mají možnost zapojit vědecké instituce z celé ČR, je však nutné podpořit vzdělanost v regionu. K tomu by byla vhodná výstavba univerzitního kampusu v Karlových Varech, jehož projekt byl připraven do fáze územního rozhodnutí. Nyní je však z důvodu velké finanční náročnosti a aktuální nemožnosti získat dotace pozastaven.

⁶⁶ Karlovarská agentura rozvoje podnikání, dostupné z http://www.karp-kv.cz/cz/Documents/Inovacni_vouchery_2014/Zadavaci_dokumentace.pdf

⁶⁷ KARP, dostupné z http://www.karp-kv.cz/cz/Stranky/Inovacni_vouchery.aspx

⁶⁸ KARP, Inovační vouchery, dostupné z http://www.karp-kv.cz/cz/Stranky/Inovacni_vouchery.aspx

❖ **Univerzitní kampus**⁶⁹

- příliv a vyšší koncentrace mladých lidí v regionu → pozitivní vliv na demografický vývoj
- aktivní činnost v oblasti vědy a výzkumu
- vytvoření nových pracovních míst
- centrum vzdělanosti

Projekt vznikl z iniciativy Krajské agentury rozvoje podnikání. Byl připraven do fáze územního rozhodnutí, ale v této chvíli není možné získat dotace a proto projekt z důvodu velké finanční náročnosti dále nepokračuje. Celkové plánované výdaje na projekt činí 596 730 880,00 Kč, to je pro kraj velká investice.⁷⁰ Pokud by se časem podařilo získat finanční prostředky, vyvstává zde otázka, co by bylo vhodné v kampusu vyučovat. Na to se názory krajských představitelů různí. Po předchozí analýze situace v KK se jeví jako ideální vzdělávání v technické oblasti. Značné množství absolventů z technicky zaměřených SŠ by mělo možnost pokračovat dál ve studiu nedaleko svého bydliště, což by celkově dalo větší motivaci ke vzdělávání i osobám s nízkými příjmy. Vzhledem k vysoké finanční náročnosti projektu jsou podle interních informací od KARP, v současnosti nejdál snahy města Karlovy Vary, které se ubírají ke zřízení pobočky 2. lékařské fakulty Univerzity Karlovy pro obor balneologie. Tento obor je vzhledem k tradičnímu lázeňství jistě zajímavý a atraktivní. Nicméně se nedá předpokládat, že by byl z dlouhodobého hlediska pro celý kraj takovým přínosem, jako například technicky zaměřené obory.

⁶⁹ Zdroj informací pro tuto kapitolu je KARP, informace dostupné z

<http://www.karp-kv.cz/cz/Lidskezdroje/Stranky/Univerzitnikampus.aspx> a dále interní informace od pověřené osoby působící v agentuře ke dni 14. 5. 2014

⁷⁰ Příloha č. 8 – Plánovaný rozpočet projektu Univerzitní kampus

Závěr

Bakalářská práce se věnovala aktuální situaci na trhu práce v Karlovarském kraji, ve kterém dochází ke zvyšování počtu nezaměstnaných, doprovázeného celkovým hospodářským zaostáváním kraje za ostatními regiony ČR. Hlavní cíl práce spočíval ve snaze porovnat nabídkovou a poptávkovou stranu trhu práce se zaměřením na faktor vzdělání. Podcílem byla analýza sektorové zaměstnanosti, zachycení jejího vývoje a nastalých změn v čase. V závěru práce je věnován prostor několika myšlenkám a doporučením ke zlepšení stávající situace.

V teoretické části jsem se kromě definice a vysvětlení nezbytných pojmů k nezaměstnanosti, strukturálním změnám a APZ, věnovala také charakteristice Karlovarského kraje. Region se potýká s úbytkem obyvatelstva, stejně jako se záporným migračním saldem. V počtu cizinců však mezi kraji vyniká. Vysokoškolsky vzdělaných osob se v kraji nachází nejméně z ČR. Největší počet obyvatel má středoškolské vzdělání bez maturity. Z historického vývoje hospodářství vyplývá, že v kraji má stále významné postavení tradiční zpracovatelský průmysl, především textilní a výroba skla a porcelánu a také těžba nerostných surovin, po které zbylo v regionu několik nevyužitých brownfieldových ploch. Převážnou většinu ekonomických subjektů v kraji tvoří živnostníci a malé a střední firmy. Sledovaný region se vyznačuje nejnižší průměrnou cenou práce z celé ČR. Na konci teoretického oddílu byla popsána dopravní infrastruktura, u které byly zjištěny především nedostatky co se týká kvality a nedostatečné hustoty dopravní sítě v odlehlejších mikroregionech.

Karlovarský kraj zaostává ve všech vybraných makroekonomických ukazatelích. K tvorbě HDP ČR přispívá pouze dvěma procenty, výše HDP na jednoho obyvatele v paritě kupní síly je aktuálně o 22 proc. bodů nižší, nežli průměr ČR. Stejně tak produktivita práce je v KK o stovky tisíc korun nižší, než je průměr v ČR. Objem zahraničních investic dlouhodobě setrvává na velmi nízké úrovni. Jejich výše se od roku 1999 téměř nezměnila, zatímco v ČR jejich výše kontinuálně stoupala. Počet pracovišť vývoje a výzkumu je vůbec nejnižší z celé republiky, stejně jako objem alokovaných finančních prostředků.

Z analýzy vývoje zaměstnanosti v jednotlivých sektorech národního hospodářství je zřejmé, že stejně jako v minulosti nejvíce osob pracuje ve zpracovatelském průmyslu, který byl nejvíce zasažen hospodářským poklesem po roce 2009. Ve srovnání s rokem 1993 je zde podíl zaměstnanosti stále stejný, cca 25%. Druhý největší podíl na zaměstnanosti má obor “velkoobchod a maloob.; opr. motorových vozidel”, který si do roku 1999 držel stabilní vývoj počtu zaměstnaných, poté se začaly objevovat meziroční změny, avšak ne nijak dramatické. Ve stavebnictví zaměstnanost od roku 1996 klesala, od roku 2001 nastal růst následovaný mírnými výkyvy a od roku 2008 opětovně klesá. Nejvíce pozitivní vývoj byl vysledován u oboru “ubytování, stravování a pohostinství”. Zde byl zaznamenán největší a trvajících nárůst podílu na zaměstnanosti oproti minulosti a lze předpokládat, že dále poroste. Celkově byla v regionu zaznamenána podprůměrná dezagregace ekonomiky a jen velmi mírný nárůst zaměstnanosti v profesních, vědeckých a technických činnostech. V současnosti se nejvýznamnější zaměstnavatelé v kraji zabývají těžbou a zpracováním nerostných surovin, automobilovým průmyslem, zdravotnictvím, výrobou porcelánu, lázeňstvím a ubytováním, chemickým a potravinářským průmyslem.

Registrovaná míra nezaměstnanosti byla do roku 2001 nižší, než průměrná v ČR. Poté nastal zlom a KK si až dosud udržuje míru registrované nezaměstnanosti vyšší téměř o dva proc. body. Podobný vývoj může značit nedostatečnost strukturálních změn po procesu ekonomické transformace, která se v pozdějších letech projeví a vyžádá si vysokou nezaměstnanost. Tuto teorii v tomto případě považují za přípustnou, neboť z dostupných časových řad a současné struktury zaměstnanosti vyplynulo, že struktura zaměstnanosti se po roce 1989 měnila velmi pomalu a nevýrazně a přelévávala se především do služeb, jako je ubytování a kulturní a rekreační činnosti. Naopak u oblastí, které považují za stěžejní pro hospodářský rozvoj, jako je vzdělávání či profesní, technické a vědecké činnosti se zaměstnanost nezvýšila, či dokonce klesala. Jak již bylo zmíněno, u zpracovatelského průmyslu byl podíl na zaměstnanosti v roce 2012 stejný jako v roce 1993. Podstatná je ovšem i konkrétní skladba daného průmyslu, která se za celé období v regionu téměř nezměnila, převažují stále tradiční obory. Ty však jsou dnes pravděpodobně bez inovačních aktivit, založené na levné pracovní síle a s nízkou přidanou hodnotou výroby.

Z analýzy nezaměstnanosti vyplynulo, že celkově nabídka volných míst svou strukturou, nikoliv počtem, relativně odpovídá poptávce. Nejvíce volných míst je pro základní a praktickou školu, stejně jako je nejvíce uchazečů z této kategorie, stejně je tomu i těch u zbývajících. To potvrdila i struktura evidovaných uchazečů. Drtivá většina z nich hledá místo jako pomocný a nekvalifikovaný pracovník. Tento stav se během posledních třech let téměř neměnil. S velkým odstupem je druhou nejžádanější prací profese ve službách a obchodě. Relativně největší problém obsadit VPM je v Sokolově u požadavku vyučení s maturitou. V Karlových Varech zůstalo více než rok nejvíce neobsazených míst pro vysokoškolsky vzdělané, přesto, že v evidenci ÚP jich bylo zaregistrováno několikanásobně více. Lze se domnívat, že je to způsobené zejména nízkou regionální cenou práce a také téměř úplnou absencí terciálního vzdělávání v regionu, přičemž stávající obory studia nejsou na regionálním trhu práce poptávány. Podíl absolventů na nezaměstnaných je ve všech okresech téměř vyrovnaný, avšak nejvíce volných míst vhodných pro absolventy nabízí okres Karlovy Vary, kde tvoří necelých 40%. Velkým problémem v kraji se jeví být dlouhodobá nezaměstnanost. Bezmála polovina evidovaných uchazečů je nezaměstnaných déle, než 12 měsíců. Nejvíce z nich je věku 15 – 24 let a mužského pohlaví. Dlouhodobě nezaměstnaní jsou nejčastěji osoby se středním vzděláním bez maturity, u žen střídavě se základním vzděláním.

Z dotazování zaměstnavatelů bylo zjištěno, že 60% respondentů zaznamenalo obtíže při nalézání vhodného uchazeče s požadovanou kvalifikací či vyšší dosaženého vzdělání, což potvrzuje, že lidské zdroje spíše neodpovídají potřebám zaměstnavatelů. Konkrétně šlo nejčastěji o problém jiné, než požadované kvalifikace uchazeče. Zároveň většina respondentů uvedla současně i problém nedostatečné praxe, což se běžně týká především absolventů, ale i osob po rekvalifikaci. V menší míře byla zastoupena neochota uchazečů učit se novým věcem a na dalším místě potom neznalost jazyků. Konkrétní pracovní pozice, kterých se to týkalo, byly vesměs řemeslnické profese. Všechna řemesla, která se v dotazníku objevila, se v kraji vyučují na několika školách, problém tedy vidím v nedostatečném zájmu žáků o tyto obory a trend preference všeobecných gymnázií a zbytečně velké množství žáků v oborech orientované na služby jako je např. obor kuchař/číšník, který byl zaznamenán u nezaměstnaných absolventů jako nejčastější. Dalším faktorem může být nízká cena práce a tedy snaha uplatnit se na

jiném, než regionálním trhu. Dotázané firmy v naprosté většině spolupracují s ÚP při hledání zaměstnanců, což považují za pozitivní. Co by se podle mého názoru mělo zlepšit je spolupráce firem a škol v kraji. Z dotázaných firem v současnosti 65% nijak nespolupracuje, ačkoliv 71% z nich se domnívá, že by to bylo přínosné pro obě strany. Přestože na vlastnictví velkého množství firem se podílejí zahraniční majitelé, domněnka spolupráce se zahraničními partnery v oblasti výzkumu a vývoje či inovací se nepotvrdila. Otázka na budoucí vývoj počtu zaměstnanců reflektuje optimistický odhad respondentů. 76% z nich odhaduje v dalších letech stabilní počet zaměstnanců, jen 5% plánuje jejich stav snížit.

Hypotézu, že na zkoumaném trhu práce nekorespondují dostupné lidské zdroje s existující poptávkou se částečně podařilo potvrdit. Na sledovaném trhu práce volná pracovní místa svými požadavky na dosažené vzdělání relativně odpovídají evidovaným uchazečům. Největší počet volných míst je určen lidem se základním vzděláním, neboť v existujícím zpracovatelském průmyslu je stále potřeba dělnických profesí bez kvalifikace. Na druhou stranu počet těchto uchazečů markantně přesahuje tato volná místa. Osoby se základním vzděláním tak nenaleznou na trhu práce uplatnění a po čase se z nich stanou dlouhodobě nezaměstnaní. Dlouhodobá nezaměstnanost je v kraji velkým problémem, který je zapotřebí řešit. Je pravděpodobné, že při současně nastaveném systému sociální podpory v nezaměstnanosti a zároveň velmi nízké ceny práce v regionu, dochází ke ztrátě motivace a snahy nezaměstnaných nalézt si práci. Bylo by vhodné zavést mechanismy, které donutí tyto osoby k účasti na trhu práce. Jako částečné řešení pro osoby chtějící pracovat se jeví možnost rekvalifikace, které po zmonitorování aktuálně vypsanych a plánovaných kurzů hodnotím jako atraktivní. Zarážející se nicméně velmi nízký objem finančních prostředků alokovaných na rekvalifikace v KK ve srovnání s dalšími kraji.

Předpoklad, že v regionu je největší nedostatek vysokoškolsky vzdělaných lidí se nepotvrdil. Naopak, i přes nízký počet vysokoškolsky vzdělaných lidí v regionu je obtížné umístit je na trh práce. Z dotazníkového šetření rovněž vyplynulo, že firmy mají spíše problém nalézt osoby vyučené některým z tradičních řemesel. Problém přitom netkví v nedostatku vzdělávacích institucí, naopak, v tomto směru je zde široký výběr. Svou roli hrají spíše odlišné preference při volbě vzdělávání či nevhodné a zastaralé

osnovy. Jako nejatraktivnější vzdělání z hlediska uplatnitelnosti na daném trhu práce se jeví úplné střední vzdělání, vč. vyučení s maturitou. Vzdělání s výučním listem bez maturity je pro zaměstnavatele mnohem méně žádané. Je vhodné zaměřit se na školství v regionu jako celek a soustředit se jeho na kvalitu.

Zjištěná fakta napovídají skutečnosti, že ačkoli ve sledovaném regionu neproběhly ve velké míře strukturální změny a obrat směrem ke znalostní ekonomice, přesto zde lze identifikovat strukturální nezaměstnanost. Dostupný lidský kapitál, složený převážně z osob se základním vzděláním a vyučením bez maturity, neodpovídá požadavkům trhu. To vytváří rovněž předpoklad pro vznik dlouhodobé nezaměstnanosti.

Za slabší stránku práce považuji to, že se mi v rámci dotazníkového šetření nepodařilo, z důvodu neochoty oslovených firem, získat více vyplněných dotazníků a také více odpovědí od velkých zaměstnavatelů, neboť ti by mohly přispět k dalším zajímavým zjištěním. Takto jsou odpovědi do značné míry ovlivněny charakteristikou respondentů. Pro přesnější rozpoznání strukturálních změn by bylo vhodnější analyzovat rovněž data z období před rokem 1989, která bohužel nebyla dostupná.

Situace v regionu vybízí k hlubší analýze nezaměstnanosti a celkové ekonomické situace v jednotlivých okresech sledovaného kraje a případně k nastavení vhodných hospodářsko-politických opatření na zamezení dalšího prohlubování regionálních disparit. Práce také otevírá možnost pro zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti a efektivnost rekvalifikací, zejména jejich hrubých efektů.

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Vývoj počtu žáků u středních odborných škol a učilišť a gymnázií v Karlovarském kraji.....	19
Tabulka 2 - Vývoj HDP ve stálých cenách.....	23
Tabulka 3 - Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v PPS.....	23
Tabulka 4 – Rozdíl tempa růstu průměrných mezd a produktivity práce v ČR a KK.....	26
Tabulka 5 - Podíl nezaměstnaných osob v Karlovarském kraji v %.....	37
Tabulka 6 - Vývoj uchazečů registrovaných na ÚP a volných pracovních míst	38
Tabulka 7 – Volná pracovní místa určená pro OZP.....	39
Tabulka 8 – Neobsazenost volných pracovních míst podle vzdělání k 31. 12. 2011.....	40
Tabulka 9 – Evidování uchazeči podle požadovaného zaměstnání, Karlovarský kraj.....	41
Tabulka 10 - Absolventi škol v Karlovarském kraji k 30.9.2013.....	42
Tabulka 11 - Uchazeči v evidenci ÚP podle věku – Karlovarský kraj.....	44
Tabulka 12 – Dlouhodobě nezaměstnaní podle pohlaví.....	46
Tabulka 13 – Dlouhodobě nezaměstnaní muži dle dosaženého vzdělání.....	47
Tabulka 14 – Dlouhodobě nezaměstnané ženy dle dosaženého vzdělání.....	48
Tabulka 15 - Podíl objemu prostředků na rekvalifikace k počtu nezaměstnaných (Kč/osoba)...59	
Tabulka 16 - Absolutní kapacita nabízených kurzů v členění podle obsahového zaměření a v přepočtu na 1000 obyvatel ve věku 25-64 let.....	60
Tabulka 17 – Aktuálně vypsané rekvalifikační kurzy	61
Tabulka 18 – Projekt inovační vouchery - Karlovarský kraj.....	63

Seznam grafů

Graf č. 1 - Vzdělanostní struktura v krajích k 3. čtvrtletí 2013.....	19
Graf č. 2 – Vývoj produktivity práce v Karlovarském kraji a ČR za období let 1995 – 2012....	24
Graf č. 3 - Tempo růstu souhrnné produktivity práce a průměrné mzdy v České republice.....	25
Graf č. 4 – Tempo růstu souhrnné produktivity práce a průměrné mzdy v Karlovarském kraji..	25
Graf č. 5 – Přímé zahraniční investice na 1000 osob v ČR a Karlovarském kraji.....	26
Graf č. 6 – Počet pracovišť výzkumu a vývoje v ČR a Karlovarském kraji.....	28
Graf č. 7 – Podíl zaměstnanosti ve zpracovatelském průmyslu v ČR a Karlovarském kraji.....	30
Graf č. 8 – Vývoj zaměstnanosti v oboru stavebnictví v ČR a Karlovarském kraji.....	31
Graf č. 9 – Vývoj zaměstnanosti v oboru velkoobchod a maloobchod; opravy motových vozidel v ČR a Karlovarském kraji	32
Graf č. 10 – Vývoj zaměstnanosti v oboru ubytování, stravování a pohostinství v ČR a Karlovarském kraji.....	32

Graf č. 11 - Zaměstnaní v Karlovarském kraji podle CZ – NACE k 3. čtvrtlení roku 2013.....	33
Graf č. 12 – Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v ČR a Karlovarském kraji.....	35
Graf č. 13 – Vývoj míry registrované nezaměstnanosti v jednotlivých okresech.....	36
Graf č. 14 – Struktura dosažitelných uchazečů o zaměstnání k 31.12.2013.....	38
Graf č. 15 – Dlouhodobá nezaměstnanost podle věku.....	45
Graf č. 16: Počet zaměstnanců respondent.....	50
Graf č. 17: Okres, ve kterém sídlí firma respondenta.....	50
Graf č 18: Obor činnosti respondentů	51
Graf č. 19: Věková skladba zaměstnanců v dotazovaných firmách.....	51
Graf č. 20: Vzdělanostní struktura zaměstnanců.....	52
Graf č. 21 - Problém nalézt vhodného uchazeče s požadovanou kvalifikací či vyšší dosaženého vzdělání u dotazovaných firem.....	53
Graf č. 22: Nejčastěji objevující se překážky u přijímání nových zaměstnanců.....	53
Graf č. 23: Spolupráce firem s ÚP při hledání nových zaměstnanců	55
Graf č.24:Spolupráce firem se SŠ a OÚ při přípravě žáků/studentů pro budoucí zaměstnání.....	55
Graf č. 25: Využití finančních prostředků z OP či jiných dotačních titulů k rekvalifikaci, nebo dalšímu vzdělávání zaměstnanců.....	56
Graf č. 26 – Početní stav zaměstnanců v minulých letech.....	57
Graf č. 27 – Plánovaný stav zaměstnanců v budoucnu.....	57
Graf č. 28 – Spolupráce se zahraničními partnery v oblasti výzkumu a vývoje či inovací.....	58

Seznam obrázků

Obrázek 1: Individuální křivka nabídky práce v dlouhém období.....	5
Obrázek 2: Tržní nabídka práce.....	6
Obrázek 3: Hodnota mezního produktu práce.....	7

Literatura

BROŽOVÁ, D., Kapitoly z ekonomie trhů práce, 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7

BUCHTOVÁ B. a kolektiv, NEZAMĚSTNANOST psychologický, ekonomický a sociální problem, 1. vyd. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8

HOLMAN R., Makroekonomie středně pokročilý kurz, 2. Vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7179-861-3

KREBS, V. Sociální politika, Praha: Aspi Publishing, 2002, ISBN: 80-85963-33-7

MACÁKOVÁ L. a kolektiv, Mikroekonomie Repetitorium středně pokročilý kurz, Praha: Melandrium, 2009. ISBN 80-86175-68-3

MANKIW, N. G. Zásady ekonomie, Praha: Grada, 1999. ISBN 80-7169-891-1

NĚMEC O., Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Praha: VŠE, 2002. ISBN 80-245-0350-6

TULEJA, P. Analýza pro ekonomy. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1801-6

Internetové zdroje

Český statistický úřad

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika: METODICKÉ POPISY UKAZATELŮ VŠPS. *Český statistický úřad* [online]. 5.5. 2014 [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/mi/mi_ukazatel.jsp?kodukaz=6245

Statistiky: Výzkum a vývoj. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2014-04-27]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/statistika_vyzkumu_a_vyvoje

Statistická ročenka Karlovarského kraje 2012. [online]. 2012, 10.1. 2013 [cit. 2014-04-3]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajpubl/411011-12-r_2012-xk

Statistická ročenka Karlovarského kraje 2013. [online]. 2013, 12.1. 2014 [cit. 2014-04-3].
Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/krajpubl/411011-13-r_2013-xk

Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech: Charakteristika Karlovarského kraje. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2014-04-27]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/charakteristika_karlovarskeho_kraje

Průměrné mzdy v ČR a krajích v 1. pololetí 2012. In: *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech* [online]. 4.9. 2013 [cit. 2014-04-4]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/prumerne_mzdy_v_cr_a_krajich_v_1_pololeti_2012

Časové řady - 1. část - Území, životní prostředí, obyvatelstvo, makroekonomické ukazatele. In: *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech* [online]. 26.3. 2014 [cit. 2014-04-4]. Dostupné z: http://www2.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/casove_rady_1_cast

Časové řady - 2. část-Práce,nezaměstnanost,organizační struktura, zemědělství. In: *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech* [online]. 4.3. 2014 [cit. 2014-04-4].
Dostupné z: http://www2.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/casove_rady_2_cast

Časové řady kraj - 3. část: Dlouhodobý vývoj Karlovarského kraje v letech 1993 - 2013. In: *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech* [online]. 15.2. 2014 [cit. 2014-04-4]. Dostupné z: http://www2.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/casove_rady_3_cast

Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Karlovarského kraje v roce 2011: Mezikrajské srovnání. In: *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2014-04-29].
Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/4C00213A56/\\$File/41136412a5.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/4C00213A56/$File/41136412a5.pdf)

Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Karlovarského kraje v roce 2012. In: *Český statistický úřad* [online]. 2013 [cit. 2014-04-30]. Dostupné z:
[http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/zakladni_tendence_demografickeho_socialniho_a_ekonomickeho_vyvoje_karlovarskeho_kraje_v_roce_2012/\\$File/2013-11.pdf](http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/zakladni_tendence_demografickeho_socialniho_a_ekonomickeho_vyvoje_karlovarskeho_kraje_v_roce_2012/$File/2013-11.pdf)

Zaměstnanci ve výzkumu a vývoji podle sektoru provádění a kraje pracoviště. In: *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech* [online]. 26.3. 2014 [cit. 2014-04-4].
Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=VAV0010PU_KR&&kapitola_id=43&voa=tabulka

Výdaje na výzkum a vývoj podle sektoru provádění a kraje pracoviště. In: *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech* [online]. 26.3. 2014 [cit. 2014-04-5]. Dostupné z:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VAV0020PU_KR&&kapitola_id=43

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS 3. čtvrtletí 2013: II. ZAMĚSTNANOST V NÁRODNÍM HOSPODÁŘSTVÍ. In: *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech* [online]. 2013, 12.1. 2014 [cit. 2014-2-23]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/publ/3101-13-q3_2013

Trh práce v ČR 1993 2012: I. okruh OBYVATELSTVO ČESKÉ REPUBLIKY. In: *Český statistický úřad* [online]. 2013, 13.8. 2013 [cit. 2014-4-30]. Dostupné z:

<http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3103-13>

Trh práce v ČR 1993 2012: II. okruh ZAMĚSTNANÍ V NÁRODNÍM HOSPODÁŘSTVÍ. In: *Český statistický úřad* [online]. 2013, 13.8. 2013 [cit. 2014-4-30]. Dostupné z:

<http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3103-13>

Trh práce v ČR 1993 2012: III. okruh NEZAMĚSTNANÍ. In: *Český statistický úřad* [online]. 2013, 13.8. 2013 [cit. 2014-4-30]. Dostupné z:

<http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3103-13>

Trh práce v ČR 1993 2012: IV. okruh MÍRY. In: *Český statistický úřad* [online]. 2013, 13.8. 2013 [cit. 2014-4-30]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3103-13>

Volná pracovní místa. In: *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2014-5-12]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA5052PU_OK&vo=null

Nezaměstnanost v Karlovarském kraji k 31.12.2013. In: *Český statistický úřad* [online]. 2014, 10.1. 2014 [cit. 2014-5-13]. Dostupné z:

http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_kraji_k_31_12_2013

Uchazeči o zaměstnání ve vybraném území. In: *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2014-5-16]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?childsel0=2&cislotab=TPR6010UC&voa=tabulka&go_zobraz=1&aktualizuj=Aktualizovat&childsel0=2&pro_1_62=CZ041

Statistický bulletin - Karlovarský kraj 1. až 4. čtvrtletí 2013: S. Nezaměstnanost. In: *Český statistický úřad: Krajská správa ČSÚ v Karlových Varech* [online]. 2014, 8.4. 2014 [cit. 2014-09-4]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/krajkapitola/411302-13-q4_2013-18

Metainformace k ukazateli. *Český statistický úřad* [online]. 2014, 20.05.2014 [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/mi/mi_ukazatel.jsp?kodukaz=5805

Metainformace k ukazateli. *Český statistický úřad* [online]. 2014, 20.05.2014 [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/mi/mi_ukazatel.jsp?kodukaz=6245

Vzdělávání. In: *ČSÚ* [online]. 2013, 8.4. 2013 [cit. 2014-05-15]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/vzdelavani-xk>

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Nabídka a poptávka na trhu práce: Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle vzdělání. In: *Integrovaný portál ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2012 [cit. 2014-5-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 23. 1. 2012 [cit. 2014-04-4]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Aktivní politika zaměstnanosti: Realizace aktivní politiky zaměstnanosti. *Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2014 [cit. 2014-3-26]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/aktivni_politika_zamestnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2012 [cit. 2014-04-27]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Pololetní statistiky absolventů škol a mladistvých v evidenci ÚP. In: *Integrovaný portál ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2013 [cit. 2014-5-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/abs/polo>

Nabídka a poptávka na trhu práce: Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle vzdělání. In: *Integrovaný portál ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. 2012 [cit. 2014-5-10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh>

Tisková konference Praha 7. 11. 2012: Nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2012 [cit. 2014-04-1]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13857/podil_nezamestnanych.pdf

Ostatní

OECD Library: OECD Factbook 2011-2012: Economic, Environmental and Social Statistics. *Český statistický úřad* [online]. 2011 [cit. 2014-3-24]. Dostupné z: <http://www.oecd-ilibrary.org/sites/factbook-2011-en/07/02/02/index.html?itemId=/content/chapter/factbook-2011-65-en>

Ministerstvo vnitra České republiky: Správa na úseku zaměstnanosti. 2014 [cit. 2014-3-25]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Lidské zdroje: Přehled vzdělávacích institucí v Karlovarském kraji. *Karlovarský kraj Internetové stránky* [online]. [cit. 2014-04-3]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/krajpubl/411011-10--xk>

Seznam brownfieldů. CZECHINVEST. *Národní databáze brownfieldů* [online]. 1994-2008 [cit. 2014-05-19]. Dostupné z: <http://www.brownfieldy.cz/seznam-brownfieldu/>

PROGRAM ROZVOJE KARLOVARSKÉHO KRAJE 2004-2006. In: *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online]. 2013 [cit. 2014-04-29]. Dostupné z: http://www.cmkos.cz/data/articles/down_1075.pdf

Krajské RIS: Průmyslové zóny. *Regionální informační servis* [online]. 2012 - 2014 [cit. 2014-1-5]. Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/karlovarsky-kraj/regionalni-informace/prumyslove-zony/>

Silnice a dálnice v ČR 2011. In: *Ředitelství silnic a dálnic ČR* [online]. 2011 [cit. 2014-05-1]. Dostupné z: [http://www.rsd.cz/rsd/rsd.nsf/0/633e2faf9f4a1078c12578f80033a11e/\\$file/rsd2011cz.pdf](http://www.rsd.cz/rsd/rsd.nsf/0/633e2faf9f4a1078c12578f80033a11e/$file/rsd2011cz.pdf)

Česká národní banka: Slovník pojmů. [online]. 2003-2014 [cit. 2014-05-3]. Dostupné z: <http://www.cnb.cz/cs/obecne/slovník/n.html>

Integrovaná střední škola Cheb. [online]. 2012 [cit. 2014-05-4]. Dostupné z: <http://www.iss-cheb.cz/>

Kvalifikace. ASOCIACE INSTITUCÍ VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH ČR, o.s. *Andromedia.cz: Databanka dalšího vzdělávání* [online]. 2010 [cit. 2014-05-19]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/kvalifikace>

Indikátory: Výdaje na rekvalifikace - Regiony ČR. *DV Monitor* [online]. 2013 [cit. 2014-05-12]. Dostupné z: <http://www.dvmonitor.cz/system-indikatoru/ii-vstupy/ii-3-statni-vydaje-na-podporu-dalsiho-vzdelavani/ii-3-1-vydaje-na-rekvalifikace-2>

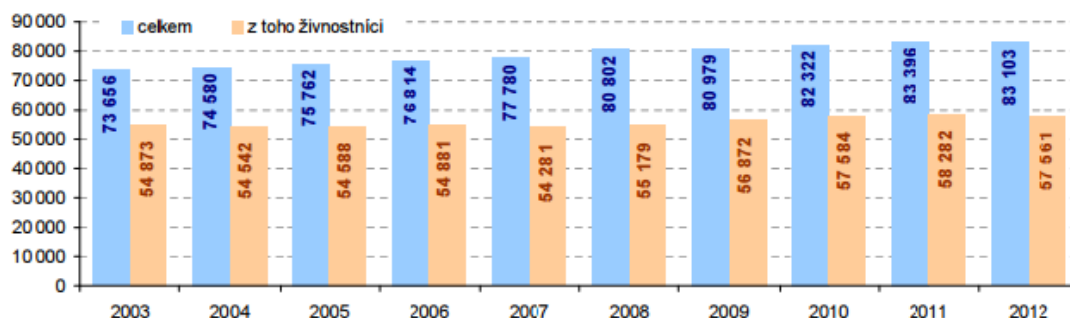
Indikátory: Kapacita nabízených kurzů podle obsahového zaměření - Regiony ČR. *DV Monitor* [online]. 2013 [cit. 2014-05-12]. Dostupné z: http://www.dvmonitor.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=146&Itemid=374

Zadávací dokumentace. In: *Karlovarská agentura rozvoje podnikání* [online]. 2014 [cit. 2014-05-13]. Dostupné z: http://www.karp-kv.cz/cz/Documents/Inovacni_vouchery_2014/Zadavaci_dokumentace.pdf

Ekonomické subjekty - seznam firem. [online]. © 2012 - 2014 [cit. 2014-04-15]. Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/karlovarsky-kraj/regionalni-informace/ekonomicke-subjekty/>

Přílohy

Příloha č. 1 - Počet ekonomických subjektů v Karlovarském kraji k 31. 12. 2012



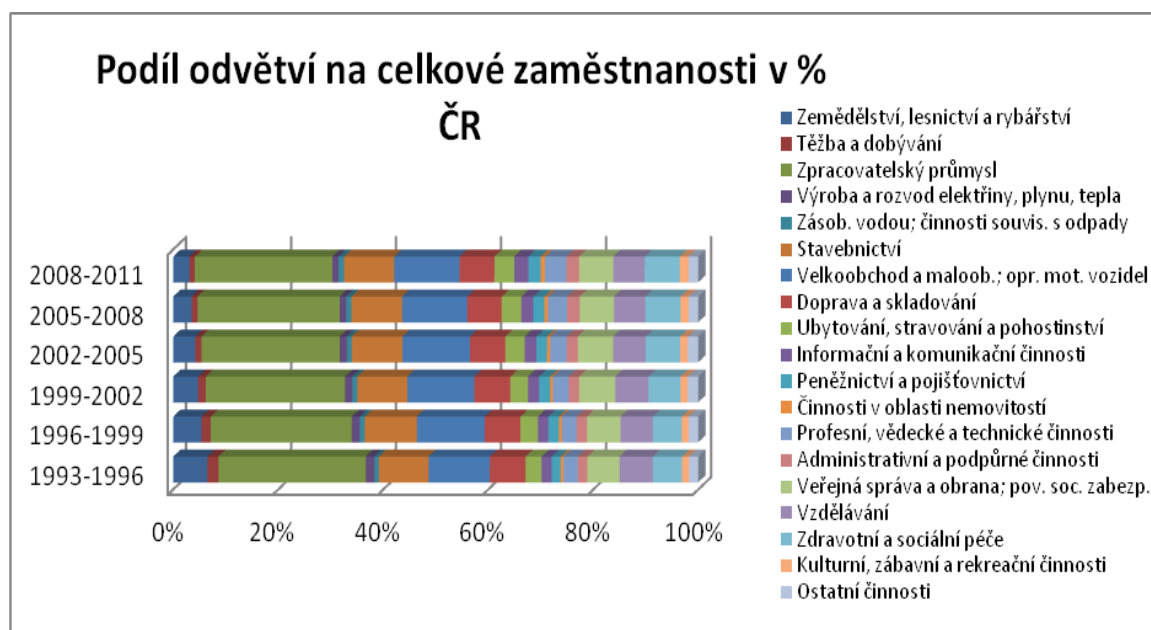
Zdroj: ČSÚ

Příloha č. 2 – Podíly odvětví na celkové zaměstnanosti v Karlovarském kraji od roku 1993 – čtyřleté klouzavé průměry



Zdroj: Data z ČSÚ, vlastní výpočty a zpracování

Příloha č. 3 – Podíly odvětví na celkové zaměstnanosti v ČR od roku 1993
– čtyřleté klouzavé průměry



Zdroj: Data z ČSÚ, vlastní výpočty a zpracování

Příloha č. 4 – Absolventi na ÚP podle dosaženého vzdělání k 30.9.2013

Nižší střední odborné vzdělání - E							
v evidenci ÚP ČR							
na konci sled.období		z toho:					
		dosažitelní		v evidenci déle		dosud nepracovali	
celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky
17	7	17	7	3	0	10	5
41	7	41	7	6	2	5	0
33	14	32	14	12	5	6	2
91	28	90	28	21	7	21	7
Střední odborné s výučním listem - H							
v evidenci ÚP ČR							
na konci sled.období		z toho:					
		dosažitelní		v evidenci déle		dosud nepracovali	
celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky
101	38	101	38	52	18	42	19
140	52	140	52	26	12	48	20
143	57	143	57	29	15	31	10
384	147	384	147	107	45	121	49
ÚSV - gymnázium - K							
v evidenci ÚP ČR							
na konci sled.období		z toho:					
		dosažitelní		v evidenci déle		dosud nepracovali	
celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky
8	3	8	3	2	1	6	2
18	4	18	4	4	1	4	1
10	9	10	9	1	1	2	2
36	16	36	16	7	3	12	5
ÚSO - vyučení a maturita - L							
v evidenci ÚP ČR							
na konci sled.období		z toho:					
		dosažitelní		v evidenci déle		dosud nepracovali	
celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky
20	6	20	6	4	2	15	4
44	17	42	15	5	2	15	3
36	20	34	18	9	7	10	3
100	43	96	39	18	11	40	10

ÚSO - střední odb.škola (bez vyuč.) - M							
v evidenci ÚP ČR							
na konci sled.období		z toho:					
		dosažitelní		v evidenci déle		dosud nepracovali	
celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky
64	41	64	41	6	5	42	27
137	76	134	74	29	14	41	22
143	69	139	68	29	12	24	10
344	186	337	183	64	31	107	59
Vyšší odborné vzdělání - N							
v evidenci ÚP ČR							
na konci sled.období		z toho:					
		dosažitelní		v evidenci déle		dosud nepracovali	
celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky
8	4	8	4	1	0	6	3
10	6	10	6	1	1	2	0
6	4	6	4	1	1	3	1
24	14	24	14	3	2	11	4
Bakalářské vzdělání - R							
v evidenci ÚP ČR							
na konci sled.období		z toho:					
		dosažitelní		v evidenci déle		dosud nepracovali	
celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky
22	16	22	16	1	0	11	6
31	17	31	17	4	1	8	5
17	13	17	13	1	1	2	2
70	46	70	46	6	2	21	13
Vysokoškolské vzdělání -T							
v evidenci ÚP ČR							
na konci sled.období		z toho:					
		dosažitelní		v evidenci déle		dosud nepracovali	
celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky	celkem	dívky
17	11	17	11	1	0	12	7
30	14	29	13	2	1	7	4
13	8	12	8	2	0	4	3
60	33	58	32	5	1	23	14

Zdroj: Integrovaný portál MPSV

Příloha č. 5 – Absolventi neumístění na trhu práce podle školy a oboru k 30.9.2013

Název školy	Počet neumístěných absolventů	Obor
Integrovaná SŠ Cheb	120	?
SŠ živnostenská Sokolov	119	Kuchař - číšník
Integrovaná SŠ technická a ekonomická Sokolov	95	Strojní mechanik
SOU stravování KV	48	Kuchař - číšník
Střední průmyslová škola Ostrov	36	Mechanik opravář mot.vozidel,
SoŠ obchodu, provozu a hotelů, s.r.o. Karlovy Vary	34	Kadeřník
Střední průmyslová škola Locket	31	Informatika v ekonomice

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Příloha č. 6 – Dotazník

1) Kolik má Vaše firma zaměstnanců?

- ☐ 0 – 9
- ☐ 10 – 49
- ☐ 50 – 100
- ☐ 101 – 249
- ☐ 250 a více

2) V jakém okrese sídlí Vaše firma?

- ☐ Cheb
- ☐ Sokolov
- ☐ Karlovy Vary

3) Jaký je obor činnosti Vaší firmy?

- ☐ Zemědělství, lesnictví a rybářství
- ☐ Těžba a dobývání
- ☐ Zpracovatelský průmysl
- ☐ Zásob. vodou, činnosti spojené s odpady
- ☐ Stavebnictví
- ☐ Velkoobchod a maloobchod; opravy motorových vozidel
- ☐ Doprava a skladování

- Ubytování, stravování a pohostinství
- Informační a komunikační činnosti
- Peněžnictví a pojišťovnictví
- Administrativní a podpůrné činnosti
- Veřejná správa a obrana; pov. soc. zabezpečení
- Vzdělávání
- Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
- Zdravotnictví

4) Jaké je věkové složení zaměstnanců ve Vaší firmě?

- Převažují lidé s věkem do 35 let
- Převažují lidé s věkem 36 – 50 let
- Převažují lidé s věkem nad 50 let
- Žádná věková skupina výrazně nepřevažuje

5) Jaké je nejčastější dosažené vzdělání Vašich zaměstnanců?

- Základní vzdělání
- SŠ + OÚ
- VOŠ + VŠ

6) Zaznamenáváte při přijímání nových zaměstnanců problém nalézt vhodného uchazeče s Vámi požadovanou kvalifikací, nebo výší dosaženého vzdělání?

- Ano
- Ne

7) Jakých konkrétních pracovních pozic se to týká? (Prosím vypište konkrétní pracovní pozice)

8) Jaké jsou nejčastěji se objevující překážky, se kterými se setkáváte u uchazečů o práci ve Vaší firmě? – Možnost označit libovolný počet odpovědí

- Nedostatečná či žádná praxe

- Jiná, než požadovaná kvalifikace
- Neodpovídající (nižší, než požadované) vzdělání
- Neodpovídající (vyšší, než požadované) vzdělání
- Nedostatečná znalost cizích jazyků
- Neochota učit se novým věcem
- Žádné
- Jiné – prosím uveďte

9) Spolupracuje Vaše firma při získávání nových zaměstnanců s Úřadem práce?

- Ano
- Ne

10) Spolupracuje Vaše firma se SŠ či OU při přípravě žáků pro zaměstnání?

- Ano, formou studentských praxí
- Ano, jinou formou
- Ne

11) Myslíte si, že by větší spolupráce firem a škol v kraji byla přínosná z hlediska lepší přípravy studentů pro budoucí potřeby zaměstnavatelů?

- Ano
- Ne
- Nevím

12) Spolupracuje Vaše firma se zahraničními partnery v oblasti výzkumu a vývoje či inovací?

- Ano
- Ne

13) Využila v minulosti Vaše firma prostředků z OP či jiných dotačních programů pro rekvalifikaci či další vzdělávání Vašich zaměstnanců?

- Ano
- Ne
- Ne, ale do budoucna to plánujeme

14) Početní stav Vašich zaměstnanců se v posledních letech:

- Zvyšoval
- Snižoval
- Zůstával stejný

15) V nejbližší době předpokládáte, že početní stav Vašich zaměstnanců bude:

- Zvyšován
- Snižován
- Zůstane stejný

Příloha č. 7 – Profese, jež mají firmy nejčastěji problém obsadit vhodnými uchazeči

Zdroj: dotazníkové šetření autorky

administrativa	osoba odborně způsobilá v požární ochraně, BOZP
administrativa	pokrývač
automechanik	programátor automatizace
automechanik	programátoři
bezpečnostní a požární technik	projekce slaboproudých zařízení
číšník	provozní
dělníci do výroby	recepční
dělnické profese	řemeslníci
dělnické profese	řidič autobusu
elektrikář	řidič skupiny C
elektrikář	řidič skupiny C
elektromontér s vyšší kvalifikací	řídící pracovníci
finanční analytik a plánovač	seřizovač strojů
frézař	soustružník
horizontkář	stavební klempíř
IT specialista	strojírenský dělník
IT specialista	strojník (obsluha strojů)
klempíř	svářeč
konstruktér	svářeč
konstruktér	svářeč
konstruktér	svářeč
kuchař	svářeč
kuchař/číšník	svářeč
lakýrník	svářeč
malířky porcelánu	šička
manažerské pozice	šička
manuální zpracování papíru	technici SW
mistr/mistrová	technik
montér výtahů	technik obchodník
mzdová účetní se znalostí němčiny	technolog
nástrojáři	tiskařka porcelánu
obchodně-technický poradce	výrobní dělník
obchodní zástupce	vývojoví pracovníci
obchodní zástupce	zámečník
obraběč kovů	zámečník
obráběč kovů	zámečník
obráběč kovů	zámečník
obráběč kovů	zedník
odborný izolatér	zubní technik

Zdroj: Dotazníkové šetření autorky

Příloha č. 8 – Klasifikace vzdělávacích kurzů

Kurzy jazykové	- z větší části všeobecné, pouze menší část je zaměřena na specifické jazykové znalosti
Kurzy profesní – všeobecné	- vedou k všeobecnému (potenciálnímu) zlepšení uplatnění a zvýšení kvalifikace pracovníků na - mnoha pracovních pozicích
Kurzy profesní – odborné	- úspěšné absolvování jednoznačně vede k získání či rozšíření kvalifikace pro jednu či více specifických profesí (dle klasifikace ISCO)

Zdroj: DV Monitor, dostupné z <http://www.dvmonitor.cz/system-indikatoru/metodika-vsech-indikatoru?id=57>

Příloha č. 9 - Plánovaný propočet projektu Univerzitní kampus

Investiční celky	Investiční náklady
Výuková část a univerzitní laboratoře	171 273 440,00 Kč
Laboratoře technologického centra	33 742 195 Kč
Koleje a byty, vč. tělocvičny	344 020 365,00 Kč
Parking	10 022 400 Kč
Komunikace	8 815 200 Kč
Parkové úpravy a sportoviště	20 665 400,00 Kč
Inženýrské sítě	8 191 880 Kč
CELKEM	596 730 880,00 Kč

Zdroj: Karlovarská agentura rozvoje podnikání, dostupné z <http://www.karp-kv.cz/cz/Lidskezdroje/Stranky/Univerzitnikampus.aspx>