

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Bc. Klára Talůžková

© 2017 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Klára Talůžková

Provoz a ekonomika

Název práce

Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Název anglicky

The Development of the Unemployment in Usti Region

Cíle práce

Hlavním cílem práce je provést analýzu vývoje nezaměstnanosti v Ústeckém regionu. Jedním z dílčích cílů práce je porovnat nezaměstnanost v Ústeckém kraji s jinými kraji České republiky. Dalším dílčím cílem práce je analyzovat jednotlivé rizikové skupiny nezaměstnaných, zjistit nejrizikovější skupinu obyvatelstva v Ústeckém kraji a navrhnout řešení nezaměstnanosti této skupiny obyvatelstva.

Metodika

Teoretická část bude vypracována na základě syntézy základních teoretických poznatků získaných z odborné literatury a dalších informačních zdrojů. V této části bude použita deskriptivní metoda. Praktická část bude obsahovat analýzu dat, které zveřejňuje Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pro tuto část bude využita analýza časových řad a komparativní metoda. Součástí diplomové práce bude také dotazníkové šetření.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, rizikové skupiny, Ústecký kraj, zaměstnanost, míra nezaměstnanosti, úřad práce, trh práce, politika zaměstnanosti

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

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

JUREČKA, V. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3258-9.

KOTÝNKOVÁ, M. – NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce : vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

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

PAVELKA, T. *Makroekonomie : základní kurz*. [Slaný]: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-58-4.

Předběžný termín obhajoby

2017/18 ZS – PEF (únor 2018)

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 6. 9. 2016

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 24. 10. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 11. 2017

Čestné prohlášení

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

V Děčíně dne 28.11.2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce paní doc. PhDr. Ing. Lucii Severové, Ph.D. za poskytnuté cenné rady a odborné vedení.

Dále bych chtěla poděkovat rodině a přátelům, kteří mě po celou dobu studia a při vypracování této práce velmi podporovali.

Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Souhrn

Tématem diplomové práce je Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Tato práce je zaměřena na trh práce v kraji, ve kterém se problém nezaměstnanosti objevuje ve větší míře než ve většině ostatních krajů České republiky. Práce je rozdělena do dvou částí, části teoretické a praktické.

Teoretická část práce se celkově zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti. Jejím obsahem je vysvětlení pojmů spojených s nezaměstnaností a s trhem práce. Zabývá se tématem politiky zaměstnanosti, včetně charakteristiky organizací, které ji zajišťují. Součástí teoretické části je také charakteristika rizikových skupin objevujících se na trhu práce.

Praktická část práce obsahuje obecnou charakteristiku Ústeckého kraje a vývoj nezaměstnanosti v tomto regionu v letech 2006-2016. Dále je nezaměstnanost v Ústeckém kraji porovnána s nezaměstnaností v ostatních krajích České republiky. Tato část diplomové práce obsahuje také vyhodnocení dotazníkového šetření zaměřeného na nezaměstnané osoby z Ústeckého kraje. Cílem výzkumu bylo zjistit rizikovou skupinu, která je na trhu práce v Ústeckém kraji v nejhorším postavení.

V závěru práce jsou na základě poznatků z teoretické a praktické části a také z výsledků výzkumu uvedeny návrhy na řešení snížení nezaměstnanosti nejrizikovější skupiny obyvatelstva.

Klíčová slova: nezaměstnanost, rizikové skupiny, Ústecký kraj, zaměstnanost, míra nezaměstnanosti, úřad práce, trh práce, politika zaměstnanosti, podpora v nezaměstnanosti

The Development of the Unemployment in Usti Region

Summary

The topic of the thesis is „The Development of the Unemployment in the Usti Region“. The thesis is focused on labour market of the region, in which appears problems with unemployment in greater rate than in other regions of Czech Republic. Thesis is divided into two parts, theoretical and practical.

Theoretical part of the thesis is generally focused on the problems of unemployment. It contains definitions of terms and concepts connected to unemployment and labour market. It also deals with the policy of unemployment, including characteristics of organisations that provide it. A part of the theoretical part is also characteristic of risk groups emerging in labour market.

Practical part of the thesis consists of general characteristics of the region Usti and its development of unemployment in the years 2006-2016. Furthermore, the unemployment of the region Usti is compared with other regions of the Czech Republic. This part also includes evaluation of the questionnaire survey focused on unemployed people from the researched region. The target of the research was detection of risk group that has the worst position in the labour market of the region.

In the conclusion of the thesis, based on the research results, there are some proposals for solution of unemployment of most risk group stated.

Keywords: unemployment, risk groups, the Usti region, employment, unemployment rate, employment agency, labour market, employment policy, unemployment compensation

Obsah

1	ÚVOD.....	12
2	CÍL PRÁCE A METODIKA	14
2.1	Cíl práce.....	14
2.2	Metodika práce	14
3	TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....	16
3.1	Trh práce	16
3.1.1	Poptávka po práci.....	16
3.1.2	Nabídka práce.....	17
3.1.3	Rovnováha na trhu práce.....	18
3.1.4	Nedokonalosti na trhu práce.....	19
3.2	Nezaměstnanost.....	22
3.2.1	Přístupy k nezaměstnanosti	24
3.2.2	Typologie nezaměstnanosti	26
3.2.3	Měření úrovně nezaměstnanosti	32
3.2.4	Důsledky nezaměstnanosti	33
3.2.5	Státní politika zaměstnanosti.....	36
3.3	Rizikové skupiny na trhu práce.....	41
3.3.1	Absolventi a mladiství do 30 let.....	41
3.3.2	Starší lidé.....	42
3.3.3	Ženy	42
3.3.4	Zdravotně postižení lidé	42
3.3.5	Osoby s nízkou kvalifikací	43
3.3.6	Romské etnikum.....	43
4	VLASTNÍ PRÁCE	44
4.1	Charakteristika Ústeckého kraje.....	44
4.2	SWOT analýza	47
4.3	Nezaměstnanost v Ústeckém kraji.....	48

4.4	Porovnání nezaměstnanosti v rámci České republiky	57
4.5	Aktivní politika zaměstnanosti v Ústeckém kraji	60
4.6	Dotazníkové šetření	66
5	ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ	85
5.1	Shrnutí analýzy a dotazníkového šetření.....	85
5.2	Návrhy a doporučení	87
6	ZÁVĚR	89
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	91
	Odborná literatura	91
	Internetové zdroje.....	92

Seznam obrázků

Obrázek 1: Kraje České republiky	44
Obrázek 2: Administrativní členění Ústeckého kraje	45

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj minimální mzdy	21
Tabulka 2: Změny u zaměstnavatele vyvolané zvýšením minimální mzdy	22
Tabulka 3: Struktura počtu uchazečů o zaměstnání podle pohlaví.....	52
Tabulka 4: Věková struktura uchazečů o zaměstnání.....	52
Tabulka 5: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání	54
Tabulka 6: Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence na ÚP.....	57
Tabulka 7: Celková bilance APZ v letech 2015 a 2016	62
Tabulka 8: Veřejně prospěšné práce v rámci APZ	63
Tabulka 9: Společensky účelná pracovní místa v rámci APZ	63
Tabulka 10: Chráněná pracovní místa v rámci APZ.....	64
Tabulka 11: Rekvalifikace v rámci APZ	65
Tabulka 12: Pohlaví respondentů	67
Tabulka 13: Věk respondentů	67
Tabulka 14: Vzdělání respondentů	68
Tabulka 15: Bydliště respondentů	70
Tabulka 16: Délka nezaměstnanosti respondentů.....	71
Tabulka 17: Důvod „ztráty“ původního zaměstnání.....	72
Tabulka 18: Registrace respondentů na ÚP	73
Tabulka 19: Nabídka možnosti rekvalifikace	74
Tabulka 20: Využití možnosti rekvalifikace.....	75
Tabulka 21: Způsoby vyhledávání informací o pracovních nabídkách	75
Tabulka 22: Nedostatek pracovních míst v Ústeckém kraji	76
Tabulka 23: Příčina problémů při hledání pracovního místa.....	77
Tabulka 24: Způsob ke zvýšení šance k nalezení pracovního místa	79
Tabulka 25: Ochota respondentů dojíždět do zaměstnání	80
Tabulka 26: Dojezdová vzdálenost do zaměstnání.....	80

Tabulka 27: Představa respondentů o mzdě	81
Tabulka 28: Rizikové skupiny na trhu práce	82

Seznam grafů

Graf 1: Poptávka po práci v podmínkách dokonalé konkurence	17
Graf 2: Individuální nabídka práce	18
Graf 3: Rovnováha na trhu práce	19
Graf 4: Dobrovolná nezaměstnanost.....	26
Graf 5: Nedobrovolná nezaměstnanost.....	27
Graf 6: Typy nezaměstnanosti a Beveridgeova křivka	31
Graf 7: Phillipsova křivka v krátkém a dlouhém období	35
Graf 8: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji.....	49
Graf 9: Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji	50
Graf 10: Podíl nezaměstnaných osob v roce 2016 v okresech Ústeckého kraje.....	50
Graf 11: Vývoj počtu evidovaných uchazečů v Ústeckém kraji.....	51
Graf 12: Vývoj věkové struktury počtu uchazečů o zaměstnání	53
Graf 13: Vývoj struktury počtu uchazečů o zaměstnání podle vzdělání	55
Graf 14: Vzdělanostní struktura uchazečů v Ústeckém kraji v roce 2016.....	56
Graf 15: Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji a v ČR	58
Graf 16: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v krajích České republiky.....	59
Graf 17: Podíl nezaměstnaných osob v krajích České republiky	60
Graf 18: Pohlaví respondentů	67
Graf 19: Věk respondentů.....	68
Graf 20: Vzdělání respondentů	69
Graf 21: Bydliště respondentů	70
Graf 22: Délka nezaměstnanosti respondentů	71
Graf 23: Důvod „ztráty“ původního zaměstnání	72
Graf 24: Registrace respondentů na ÚP	73
Graf 25: Nabídka možnosti rekvalifikace	74
Graf 26: Využití možnosti rekvalifikace.....	75
Graf 27: Způsoby vyhledávání informací o pracovních nabídkách.....	76

Graf 28: Nedostatek pracovních míst v Ústeckém kraji	77
Graf 29: Příčina problémů při hledání pracovního místa	78
Graf 30: Způsob ke zvýšení šance k nalezení pracovního místa	79
Graf 31: Ochota respondentů dojíždět do zaměstnání	80
Graf 32: Dojezdová vzdálenost do zaměstnání.....	81
Graf 33: Představa respondentů o mzdě	82
Graf 34: Rizikové skupiny na trhu práce	83

Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník	95
Příloha 2: Hypotéza 1	100
Příloha 3: Hypotéza 2	101
Příloha 4: Hypotéza 3	102

1 Úvod

Nezaměstnanost je nedílnou součástí každé tržní ekonomiky a je považována za jeden z nejvíce problémových jevů v moderní společnosti. Tento jev, který je úzce spojen s trhem práce, ovlivňuje nejen hospodaření státu, ale také celkové společenské klima a v některých případech i zdraví lidí. Ztráta zaměstnání a příjmu ze zaměstnání má negativní vliv na psychiku a zdraví člověka. Tato psychická zátěž může lidi dohnat až k extrémním způsobům „řešení“ tohoto problému, které vedou k vyšší kriminalitě, alkoholismu či drogové závislosti.

Z makroekonomického hlediska je nezaměstnanost jedním z nejvýznamnějších ukazatelů, kterému je věnována vysoká pozornost. Nejvíce sledovanou mírou je míra nezaměstnanosti. Ta je měřena na úrovni státu, ale také podrobněji na úrovni regionů či ze širšího pojetí na úrovni nadnárodních celků jako je Evropská unie. Jistá míra nezaměstnanosti je považována za přirozenou. Je to ve své podstatě nejnížší dlouhodobě udržitelná míra nezaměstnanosti. Problém nastává v případě, kdy nezaměstnanost enormně vzroste na vysokou úroveň nebo pokud se stav nezlepšuje a nezaměstnanost přeroste v dlouhodobou.

Nezaměstnanost je ovlivněna stavem ekonomiky. Pokud se ekonomice daří, vytvářejí se nová pracovní místa, která jsou obsazována lidmi z řad nezaměstnaných a nezaměstnanost klesá. V opačném případě, pokud se ekonomice nevede příliš dobře, podniky nemají dostatek zakázek a propouští své zaměstnance, kteří následně na trhu práce hledají nové pracovní místo. To má za následek růst nezaměstnanosti. Tento stav se v České republice výrazně objevil po roce 2008, kdy na ekonomiku zapůsobila světová krize. Z důvodu regulace nezaměstnanosti na trh zasahuje stát, který situaci usměrňuje prostřednictvím nástrojů aktivní a pasivní politiky nezaměstnanosti. Tato regulace s sebou přináší finanční náklady.

V současné době je nezaměstnanost nejnížší za 19 let, má klesající trend a v České republice se pohybuje zhruba okolo 4 %. Česká republika drží dlouhodobě nezaměstnanost pod průměrem Evropské unie. V květnu 2017 dosáhla dokonce nejnížší míry v rámci celé EU. Podle odborníků se s největší pravděpodobností nyní nachází nezaměstnanost na své přirozené míře.

Teoretická část této práce je zaměřena na vysvětlení problematiky nezaměstnanosti a pojmů, které se ve spojení s ní objevují. Popisuje přístupy k nezaměstnanosti, její typy, způsoby měření, dopady nezaměstnanosti a rizikové skupiny obyvatelstva, které jsou nejvíce ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností.

Praktická část je zaměřena na nezaměstnanost v Ústeckém kraji. Toto téma bylo zvoleno s ohledem k bydlišti autorky, které se nachází v tomto regionu. Ústecký kraj se s problémem nezaměstnanosti potýká ve větší míře než většina krajů České republiky. To je také následek událostí z minulosti. V minulosti byly na severu Čech budovány výrobní podniky, například textilní výroby a jiné. Ty do tohoto regionu lákaly pracovníky s nižší kvalifikací, jako jsou dělníci s nižším vzděláním. Postupem času tyto podniky zanikaly. Na trh práce se dostávaly osoby s nižší kvalifikací, pro které nebylo na trhu již uplatnění a tím se zvyšovala nezaměstnanost.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této diplomové práce je analýza nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a porovnání nezaměstnanosti tohoto kraje s nezaměstnaností ostatních krajů České republiky.

Dílním cílem je v praktické části diplomové práce zjištění nejrizikovější skupiny obyvatelstva na základě výsledků získaných z dotazníkového šetření. V práci je zachycen vývoj nezaměstnanosti a následně porovnána nezaměstnanost v Ústeckém kraji s nezaměstnaností v dalších krajích České republiky. Největší pozornost je věnována Ústeckému kraji, na který je celá práce zaměřena. V závěru práce jsou na základě zjištěných faktů navrženy způsoby snížení nezaměstnanosti nejrizikovější skupiny obyvatelstva v tomto kraji.

2.2 Metodika práce

Teoretická část práce je zpracována na základě *deskriptivní metody* z odborné literatury a odborných internetových zdrojů, které se zabývají problematikou nezaměstnanosti. V této části jsou vysvětleny základní pojmy jako je trh práce, poptávka a nabídka po práci, nezaměstnanost, její druhy, metody jejího měření, důsledky a rizikové skupiny obyvatelstva, které se na trhu práce objevují. Teoretická část slouží k lepšímu porozumění problematice nezaměstnanosti.

Praktická část se zaměřuje na charakteristiku Ústeckého kraje a nezaměstnanost, která tento kraj postihuje, a její vývoj. V této části diplomové práce je použito několik metod. Nejprve je použita *metoda časových řad* pro zhodnocení vývoje nezaměstnanosti v určitém časové období. Informace pro analýzu jsou použity z dostupných dat Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Data jsou pro lepší interpretaci zpracovány do grafů a tabulek. Dále je použita *metoda komparativní* pro porovnání situace v Ústeckém kraji se situací v ostatních krajích České republiky.

Součástí praktické části je průzkum trhu práce v Ústeckém kraji pomocí *metody dotazníkového šetření*. Sestavený dotazník má za cíl analyzovat rizikové skupiny na trhu práce. Dotazník obsahuje 17 uzavřených otázek a je určený nezaměstnaným osobám žijícím

na území Ústeckého kraje. První čtyři otázky jsou určeny k obecné charakteristice respondentů. Jedná se o otázky týkající se pohlaví, věku, bydliště a vzdělání respondentů. Další otázky jsou zaměřeny blíže na problematiku nezaměstnanosti. Šetření bylo prováděno formou internetového dotazníku. Získaná data jsou zpracována do tabulek a grafů. V závěru diplomové práce jsou výsledky zhodnoceny a podány návrhy na zlepšení.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Pojem trh práce představuje imaginární místo, kde se střetává poptávka po práci ze strany zaměstnavatelů s nabídkou pracovních sil od osob ucházejících se o zaměstnání. Nabídkou pracovních sil se rozumí schopnosti, znalosti, dovednosti a kvalifikace osob, které na trhu práce tyto atributy nabízejí výměnou za mzdu. Mzda představuje cenu za odvedenou práci. Poptávku na trhu vytvářejí podnikatelé a organizace, které na trhu hledají pracovníky s určitými schopnostmi, dovednostmi a kvalifikací. Firmy a podnikatelé je potřebují k zajištění chodu na pracovišti. Pokud porovnáme aktuální poptávku s nabídkou na trhu, dostaneme výsledek, který nám říká, zda je na trhu dostatek pracovních míst nebo nikoliv. Tento stav se nazývá situace na trhu práce (ManagementMania, 2015).

Na trhu práce se operuje s primárními výrobními faktory. Tento trh je oproti ostatním výjimečný právě výrobním faktorem, který je na tomto trhu předmětem směny – prací. Práce jako výrobní faktor je přímo vázán na osobu a je plně ve vlastnictví ony osoby. Každý člověk je originál a má jiné zkušenosti, vzdělání, nadání, talent či schopnosti. Člověk, který vlastní výrobní faktor práce, přichází na trh a nabízí svou práci, kterou si na trhu najímají podnikatelé a společnosti, aby mohli vyrábět zboží či poskytovat služby (Brožová, 2003).

Trh práce není homogenní, to znamená, že neexistuje pouze jeden jediný trh. Je segmentován na několik dílčích trhů, které mezi sebou vzájemně nesoupeří. Podle teorie duálního trhu práce lze o trhu práce hovořit jako o dvou trzích, a to trhu primárním a sekundárním. Na trhu primárním se objevují prestižnější pracovní pozice. Jedná se o stabilnější zaměstnání, u kterých není takové riziko jeho ztráty. Vykazují menší fluktuaci zaměstnanců. U těchto pozic je také snazší kariérní růst a práce je lépe ohodnocena. Zatímco na trhu sekundárním se soustřeďují méně prestižní pozice s nižším ohodnocením. Možnost kariérního růstu je téměř nulová a dochází k vysoké fluktuaci zaměstnanců. Na sekundárním trhu je daleko jednodušší zaměstnání získat, ale také o něj přijít (Mareš, 1994).

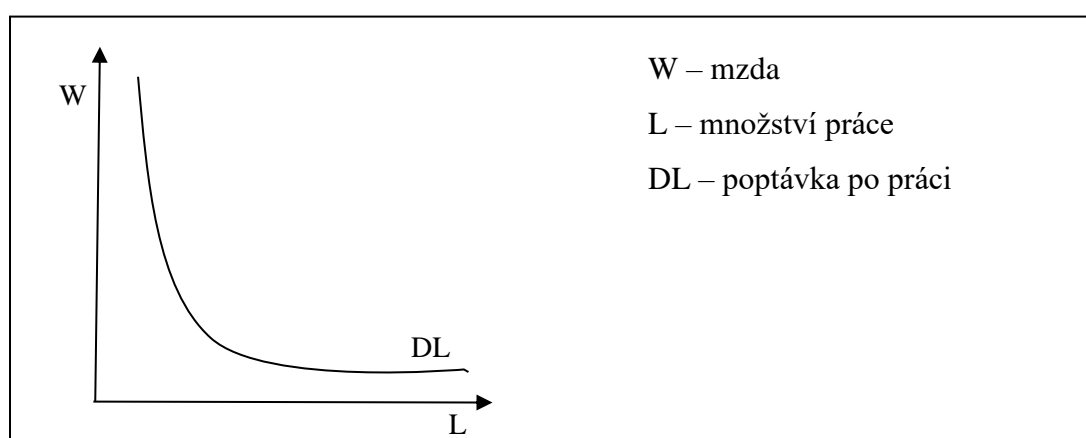
3.1.1 Poptávka po práci

Poptávka po práci je ve své podstatě poptávkou po výrobních faktorech. Ta, na rozdíl od poptávky po zboží nebo službách, nevzniká z důvodu uspokojení osobních potřeby, nýbrž

z důvodu potřeby získání zdrojů pro výrobu. S výrobním faktorem na trh vstupuje člověk a požaduje za ni mzdu, která je cenou tohoto výrobního faktoru (Keřkovský, Luňáček, 2012).

Poptávka po práci se od poptávky po zboží liší tím, že se jedná o poptávku odvozenou. Například poptávka po práci pokrývačů je odvozena od poptávky spotřebitelů po nových střeších. Aby firma dosahovala svého cíle, kterým je maximalizace zisku, musí zhodnotit, zda při najmutí dalšího zaměstnance mezní náklady nepřevýší mezní příjmy, které najmutím získá (Brožová, 2003).

Graf 1: Poptávka po práci v podmínkách dokonalé konkurence



Zdroj: Brožová, 2003, vlastní zpracování

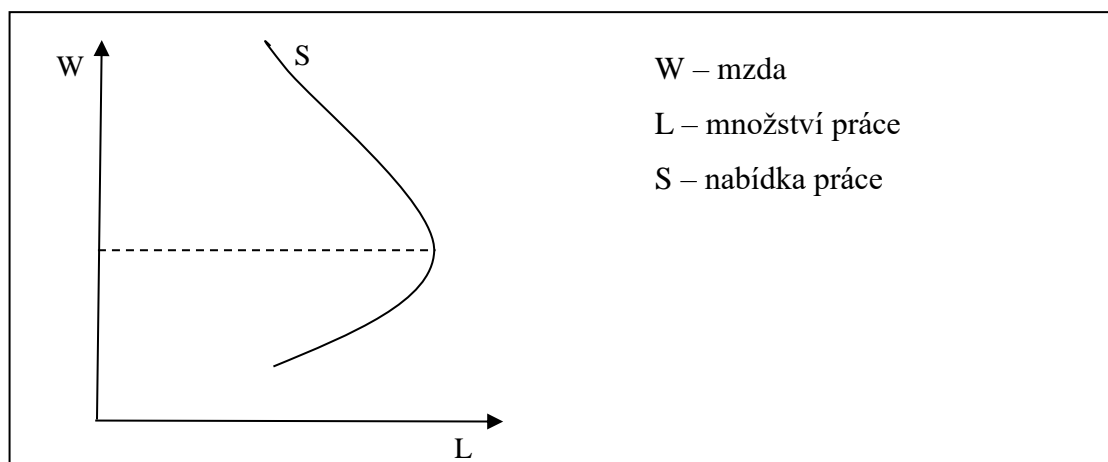
3.1.2 Nabídka práce

Nabídka práce je určována volbou lidí rozdělit svůj čas na pracovní a volný. Rozhodují se a porovnávají užitek, který jim přinese obětování volného času pro získání mzdy s užitekem z jiného využití svého volného času. Užitekem z obětování volného času je mzda, díky níž lze uspokojovat své potřeby nákupem statků a služeb. Volný čas lze považovat za ekonomický statek, neboť je vzácný a užitečný. Člověk se tedy rozhoduje mezi různými ekonomickými statky, a to volným časem a statky, které by si mohl pořídit, kdyby svůj volný čas obětoval za mzdu. Pro rozhodnutí je důležité znát ceny ekonomických statků. Jako cenu volného času je možné považovat hodnotu ušlého zisku neboli mzdu, kterou by mohl získat, kdyby ve volném čase pracoval (Brožová, 2003).

Mzdová sazba výrazně ovlivňuje nabídku práce. Nabídka práce roste s rostoucí mzdovou úrovní pouze do určitého bodu. Do tohoto bodu jsou lidé výrazně motivováni prodat svou práci a obětovat tak volný čas. Po určité výši mzdy již další zvyšování vede k upřednostnění

volného času před prodejem práce. Člověk je ochoten pracovat do doby než se mezní užitek plynoucí ze zboží, které by si mohl zakoupit za mzdu, nevyrovná meznímu užítku z poslední hodiny volného času (Keřkovský, Luňáček, 2012).

Graf 2: Individuální nabídka práce



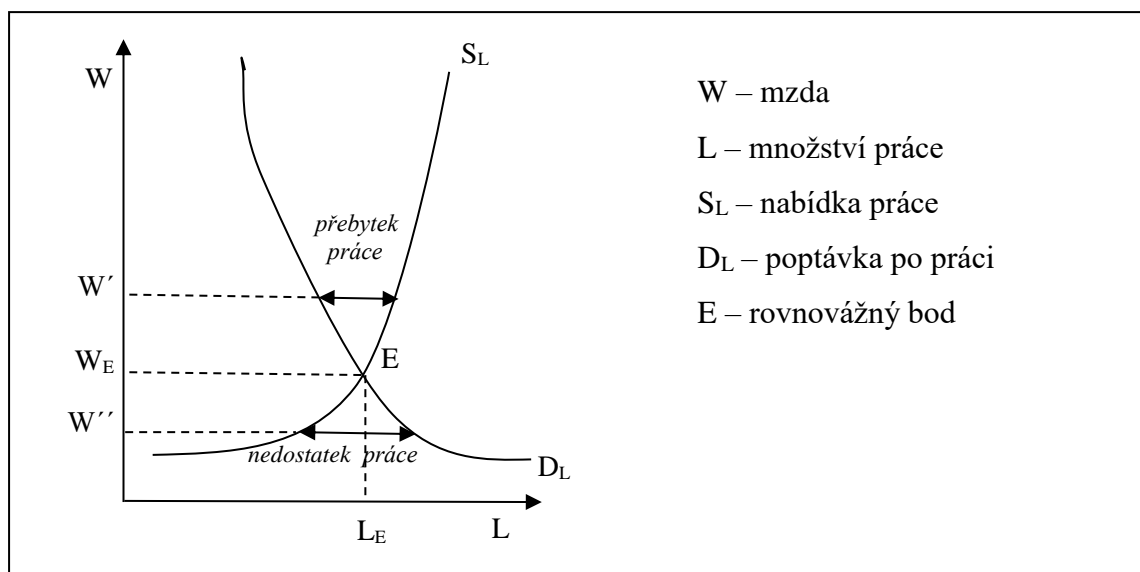
Zdroj: Brožová, 2003, vlastní zpracování

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Jak uvádí Brožová (2003): „*Na odvětvovém trhu (tj. profesním) trhu práce se střetává nabídka služby práce určité profese, kterou nabízí mnoho spotřebitelů, s poptávkou po práci této profese, kterou poptává mnoho firem.*“

Tržní poptávka je souhrnem individuálních poptávek po práci různých profesí a je funkcí klesající. V případě, že by cena práce prudce klesla, firmy by zareagovaly, tak že by najaly více práce, aby mohly více vyrábět. Tržní nabídka má naopak rostoucí trend a představuje souhrn všech individuálních nabídek různých profesí. U tržní se na rozdíl od individuálních nabídek neobjevuje zpětné zakřivení. A to z důvodu, že nárůst mzdy láká pracovníky i z jiných odvětví, kteří jsou ochotni projít rekvalifikačním kurzem a vstoupit na trh, kde je vyšší mzdová úroveň. K rovnováze na trhu práce dochází v případě, že nabídka práce a poptávka po práci jsou vyrovnané. Je to bod, ve kterém se poptávka s nabídkou na trhu práce protnou (Brožová, 2003).

Graf 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Brožová, 2003, vlastní zpracování

Jak je zřejmé z grafu 3, pokud mzdová sazba vzroste nad úroveň rovnovážné mzdy (W_E), jako je tomu v případě W' , na trhu nastává přebytek pracovních sil. Zaměstnavatelé nejsou ochotni zaměstnávat tolik pracovníků, využijí pouze menší množství, než je k dispozici na trhu. To má za důsledek neuplatnění všech uchazečů v dané profesi a vzniká přebytek pracovníků. K rovnováze na trhu dochází v případě, že cena je na hladině W_E . Jedná se o rovnovážnou cenu, která se ve finále na normálně fungujícím trhu prosadí. V případě, že mzda bude na úrovni W'' , což představuje nižší mzdu, než je mzda rovnovážná, na trhu vzniká naopak nedostatek pracovních sil. Firmy nebudou moci pro svá pracovní místa sehnat pracovníky (Šimek, 2005).

3.1.4 Nedokonalosti na trhu práce

Na trhu práce se objevují subjekty, které jsou schopny ovlivnit cenu práce. Patří mezi ně odbory v roli silného nabízejícího, monopson v roli poptávajícího ale také stát, který ovlivňuje cenu vnějšími zásahy jako je zákon o minimální mzdě. Taková ovlivňování ceny práce způsobují na trhu stav, kdy mzda je dlouhodobě vyšší než rovnovážná. To vede ke vzniku a přetrvávání nezaměstnanosti na trhu (Brožová, 2003).

Odbory neboli odborové organizace se nejčastěji objevují ve velkých podnicích, ale svůj význam mají také ve středně velkých a malých firmách. Odbory zastupují zaměstnance a vyjednávají se zaměstnavatelem. Odbory mohou založit zaměstnanci

a zaměstnavatel jim v tom nemůže nijak zamezit. Naopak by měl vytvořit pro odborovou organizaci vhodné podmínky pro činnost a hradit náklady spojené s její činností. Vznik odborů v podniku je často vnímán jako znak nespokojenosti pracovníků. Mezi důvody vzniku patří nedodržování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele, porušování práv zaměstnanců a další podobné problémy. Odbory pomáhají zaměstnancům čelit tlaku ze strany zaměstnavatele a dokázat lépe hájit své zájmy a práva. Existence odborů v podniku může mít výhody jak pro zaměstnance, tak také pro zaměstnavatele. Zákoník práce zaměstnavateli udává vůči jeho zaměstnancům povinnost projednávající a informační. Zaměstnavatel je tedy povinen o důležitých skutečnostech, které se týkají firmy, své zaměstnance informovat. Odbory v tomto případě usnadňují zaměstnavateli práci. Zaměstnavatel totiž nemusí individuálně informovat každého svého zaměstnance, neboť odbory zastupují ze zákona všechny zaměstnance a jednají jejich jménem, postačí informaci předat odborům (Podnikatel.cz, 2008).

Monopson je situace kdy na trhu práce existuje pouze jediná firma, na straně kupujících neboli výhradní nájemce práce. Jedná se tedy o tvůrce mezd, protože má schopnost kontrolovat úroveň mezd, které platí svým zaměstnancům, přizpůsobováním množství nabízené práce. Jedná se o období monopolu na trhu produktů. Monopol kontroluje úroveň cen produkce, tím, že přizpůsobuje objem produkce (Šimek, 2005).

Minimální mzda je mez, která je stanovena zákonem a pod níž nesmí mzda vyplácená zaměstnavatelem klesnout. Pokud na některém z pracovních trhů je rovnovážná mzda nižší než státem daná hranice minimální mzdy, dochází na takovém trhu k nezaměstnanosti. V takovém případě je na tomto trhu ochota lidí pracovat za danou výši mzdy větší než ochota firem za takovou výši mzdy pracovníky zaměstnávat. Dochází k přebytku pracovníků, protože na trhu je jejich počet vyšší než počet pracovních míst. Pro některé pracovníky, kteří by byli ochotni pracovat i za mzdu nižší, než je minimální mzda stanovená zákonem se na trhu nenajde pracovní místo. Firmy by takové pracovníky byly ochotny zaměstnat, brání jim v tom však stát. Těmto nezaměstnaným stát poskytuje podporu v nezaměstnanosti. Vytváří tak stav, kdy každý pracovník pracuje pouze za částku, která je rozdílem mezi mzdou, kterou dostává za svou práci a podporou, kterou by získal bez práce. Tento problém se týká především málo kvalifikovaných lidí, neboť v případě těchto lidí, může být pro zaměstnavatele výše minimální mzdy příliš vysoká v poměru k odvedené práci. Naopak

na trzích, kde je rovnovážná mzda vyšší než minimální mzda, nezaměstnanost nevzniká. Mzdy, které jsou vypláceny, jsou vyšší, tím pádem nejsou v rozporu se zákonem, a proto nejsou nijak dále zákonem regulovány (Brožová, 2003).

Minimální mzda byla poprvé upravena zákonem v roce 1991, její hodinová sazba byla 10,80 Kč a měsíční sazba 2 000 Kč. V současné době je výše minimální mzdy za měsíc stanovena na 11 tisíc Kč. Od 1. ledna 2018 se minimální mzda zvedne o 1 200 korun na částku 12 200 Kč. Vývoj minimální mzdy v posledních letech je zaznamenán v následující tabulce (MPSV, 2017).

Tabulka 1: Vývoj minimální mzdy

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.8.2013 - 31.12.2014	50,60	8 500
1.1.2015 - 31.12.2015	55,00	9 200
1.1.2016 - 31.12.2016	58,70	9 900
1.1.2017 - 31.12.2017	66,00	11 000
od 01.01.2018	73,20	12 200

Zdroj: MPSV, 2017, vlastní zpracování

Pokud se hovoří o zvýšení minimální mzdy, jedná se o minimální hrubou mzdu. Pro zaměstnance je však mnohem důležitější mzda čistá neboli částka, kterou obdrží od svého zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele jsou naopak nejdůležitější mzdové náklady, představující skutečnou cenu práce, kterou pro něj vykonává pracovník. Mzdové náklady zahrnují sociální a zdravotní pojištění, které zaměstnavatel musí odvádět za své zaměstnance. Sociální pojištění představuje 25 % z hrubé mzdy a zdravotní 9 % z hrubé mzdy. Mzdové náklady jsou tedy vyšší o 34 % než hrubá mzda zaměstnance (Finance.cz, 2017).

Zvýšení minimální mzdy, proto vytváří tlak na zaměstnavatele, pro které zvýšení minimální mzdy představuje další náklady. Zaměstnavatelé v takovém případě mohou přistoupit k možnosti propuštění některých zaměstnanců, neboť pro ně jsou mzdové náklady příliš vysoké a zaměstnání více pracovníků se jim nevyplatí.

Následující tabulka zachycuje zvýšení mzdových nákladů zaměstnavatele při zvýšení minimální mzdy o 1 200 Kč, které se uskuteční na začátku roku 2018. Mzdové náklady zaměstnavatele se zvýší o 1 608 Kč.

Tabulka 2: **Změny u zaměstnavatele vyvolané zvýšením minimální mzdy**

	Rok	
	2017	2018
Hrubá mzda	11 000 Kč	12 200 Kč
ZP placené zaměstnavatelem 25 % z hrubé mzdy	2 750 Kč	3 050 Kč
SP placené zaměstnavatelem 9 % z hrubé mzdy	990 Kč	1 098 Kč
Mzdové náklady	14 740 Kč	16 348 Kč

Zdroj: Finance.cz, 2017, vlastní zpracování

3.2 Nezaměstnanost

Kotýnková a Němec (2003) tvrdí že: „Podstatnou kvalitativní charakteristikou, spjatou s existencí tržního prostředí, je setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky, tj. nezaměstnanost.“

Nezaměstnanost byla v historii a je i v současnosti jedním z nejsledovanějších ekonomických jevů. Problematika nezaměstnanosti, její vznik, existence a příčiny jsou již několik desetiletí analyzovaným problémem a její pojetí se neustále vyvíjí (Buchtová, 2002).

Ztráta zaměstnání může být velmi nepříjemnou situací. Nejedná se pouze o ztrátu příjmu s tím spojený pokles životní úrovně a nejistotu do budoucnosti. Pro některé osoby může být práce také smysluplná část jejich života, která je plně naplňuje, v takovém případě může ztráta zaměstnání představovat deprimující záležitost (Brožová, 2003).

Ne každý člověk, který nepracuje, je nezaměstnaný. Zaměstnání je spojeno s prací odváděnou na základě smlouvy, která zahrnuje také odměnu za její provedení. Je proto nutné odlišit od sebe práce prováděné pro vlastní potěšení jako jsou např.: práce pro dobročinné účely, vzájemná výpomoc, práce v domácnosti a sebe zaměstnávání od zaměstnání jako takového. Pokud přijdeme o některou z výše uvedených prací,

nedostaneme se do stavu nezaměstnanosti to z důvodu, že protikladem nezaměstnanosti není práce, ale zaměstnanost. Pokud člověk nemá příjem z trhu práce, neznamená to, že na trh nemá přístup, pouze na trhu v daném okamžiku vystupuje na straně nerealizované nabídky. Podle Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) nezaměstnaní splňují tři kritéria: (Mareš, 1994)

- jsou to osoby schopní práce (věkem, zdravotním stavem a osobní situací);
- jsou ochotni pracovat a být zaměstnáni;
- přes veškerou snahu zaměstnání získat, jsou v daný okamžik bez zaměstnání.

Tato definice nezaměstnanosti se tedy nespokojuje pouze s tím, že osoba schopná být zaměstnána je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyloučena, ale zahrnuje také fakt, že s tímto stavem není spokojena a hledá aktivně nové placené zaměstnání (Mareš, 1994).

Nezaměstnaný je tedy člověk, který je schopen a ochoten pracovat, do práce může nastoupit v horizontu cca 14 ti dní, v současné době nemá placené zaměstnání, není ani osobou samostatně výdělečně činnou a aktivně si zaměstnání hledá. Mezi nezaměstnané patří také osoby, které čekají na nástup na nové pracovní místo. Podmínkou registrované nezaměstnanosti je registrace na úřadu práce, jehož prostřednictvím práci na trhu práce hledají. Nezaměstnaní společně se zaměstnanými dohromady vytváří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Osoby, které nelze zařadit do jedné z těchto skupin obyvatelstva, např.: důchodci, studenti či ženy v domácnosti tvoří ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (Brožová, 2003).

Podle délky trvání může nezaměstnanost představovat významný společenský problém. Rozlišujeme tedy nezaměstnanost krátkodobou a dlouhodobou. Tržní ekonomiky jsou ovlivňovány aktuálním stavem na trhu, díky tomu dochází ke strukturálním změnám, kdy lidé odcházejí z pracovních míst a opět nastupují na jiná pracovní místa. K nalezení nové, jejich kvalifikaci odpovídající, pracovní pozice je zapotřebí nějaký čas. Po tuto dobu jsou ve své podstatě nezaměstnaní a jedná se o krátkodobou nezaměstnanost, která nepředstavuje závažný problém. Oproti tomu dlouhodobá nezaměstnanost závažný problém představuje, neboť díky absenci finančních prostředků, se osoby dostávají do ekonomických potíží. V počátku to může být pouze snížení životní úrovně, po určité době můžou přerůst

tyto problémy až v existenční problém (Brožová, 2003).

3.2.1 Přístupy k nezaměstnanosti

Mareš (1994) přístupy k nezaměstnanosti popisuje takto: „*Velmi zjednodušené lze shrnout názory na podstatu tohoto jevu i na způsoby, jak se s ním má společnost vyrovnat, do tří typických skupin, konvenujících s třemi základními paradigmaty ekonomického myšlení: liberalistickým (vyrůstajícím z tradice klasické ekonomie), keynesiánským a marxistickým.*“

Neoklasický liberalistický přístup

V tomto pojetí ekonomie je považována nezaměstnanost za efekt působení tržního mechanismu a vzniká při krátkodobé nerovnováze mezi poptávkou a nabídkou práce. Na trhu se objevuje pružná poptávka po práci a vedle ní nepružná nabídka. Nepružnost poptávky je spojena s nízkou informovaností o volných pracovních místech ale například také s neochotou přijímat zhoršené podmínky. Příkladem může být nižší mzdové ohodnocení. Určitá hladina nezaměstnanosti je považována za neodstranitelnou, jedná se o přirozenou míru nezaměstnanosti, která odpovídá nezaměstnanosti dobrovolné a zároveň také frikční nezaměstnanosti (Šimek, 2005).

Jako příčinu nezaměstnanosti považuje toto pojetí ekonomie především nadměrné mzdové nároky. V případě, že zaměstnavatel sníží mzdy, má vyšší zisk a tím může více investovat. To vede k rychlejšímu růstu kapitálu, který vyvolává poptávku po práci a tím pádem vytvoření nových pracovních míst (Mareš, 1994).

Jako jednu z možností snižování nezaměstnanosti liberálové vidí nižší podpory v nezaměstnanosti, neboť pokud je podpora v nezaměstnanosti příliš vysoká, může konkurovat nízkým mzdám a být tak alternativním příjmem. Další možností je zamezení monopolu odborů na trhu práce. Obě dvě varianty, mají docílit situace, kdy pracovníci budou ochotni pracovat za takovou výši mzdy, která není příčinou zvyšování inflace. Upřednostňují boj proti inflaci před bojem proti nezaměstnanosti. Díky tomu nezaměstnanost řeší spíše na straně nabídky a soustřeďují se na mzdovou regulaci, omezení sociální podpory od státu a již zmiňovaný boj proti inflaci (Šimek, 2005).

Keynesiánský přístup

Představitelem tohoto přístupu byl uznávaný ekonom, profesor na univerzitě v Cambridge a guvernér centrální banky John Maynard Keynes, který se narodil v roce 1883 v anglickém Cambridge. Jeho kniha, kterou vydal v roce 1936 „*Obecná teorie zaměstnanosti, úroku a peněz*“ měla za cíl nahradit klasickou a neoklasickou ekonomikou (Mises.cz, 2017).

Podle Keynese jsou v ekonomice rozlišovány 4 hlavní druhy nezaměstnanosti: dočasná, sezónní, cyklická a strukturální. Keynesiánský přístup se neztotožňuje s liberálním přístupem v pojetí celé nezaměstnanosti jako dobrovolné. Podle Keynese v ekonomice existuje stálá nedobrovolná nezaměstnanost, ve které nejde o neochotu pracovat při horších mzdových podmínkách či o úplné vyhýbání se práci. Uznává pouze dvě příčiny vysoké a dlouhotrvající nezaměstnanosti, a to technologický vývoj, který omezuje potřebu pracovních sil díky vyšší mechanizaci výroby a příliš nízkou poptávku. Nedostatek poptávky neboli nedostatečná kupní síla vede ke snižování investic, tím pádem k nižší zaměstnanosti, která opět snižuje poptávku. Nezaměstnanost podle Keynesiánců, tedy vzniká díky tomu, že na trhu není dostatečná poptávka. Pro pracovníky není možné najít uplatnění ani za nižší mzdy, nemůže být tedy dosaženo plné zaměstnanosti. Mají také jiný pohled na mzdu. Na rozdíl od liberálů vidí mzdu ve dvojím pojetí, jako součást výrobních nákladů ale také jako nejdůležitější zdroj kupní síly obyvatelstva (Šimek, 2005).

Řešení nezaměstnanosti nelze nechat pouze na tržním mechanismu, ale podle Keynese je potřeba zásah státu do ekonomiky. Vláda může ovlivňovat poptávku a tím i celou ekonomiku prostřednictvím státních výdajů, které představují nástroj k ozdravení ekonomiky. Díky růstu veřejných výdajů je možné zvyšovat poptávku. Stát podporuje poptávku také za pomoci dávek, které poskytuje, udržuje tak na trhu koupěschopnost obyvatelstva, ta zvyšuje poptávku a následně vede k růstu pracovních míst a snižuje se nezaměstnanost (Mareš, 1994).

Marxistický přístup

Marxismus spojuje nezaměstnanost s kapitalismem, který není vnitřně schopný se vyrovnat s krizí a čelit tak nezaměstnanosti. Na rozdíl od liberalistické ekonomie považuje

tržní ekonomiku za nestabilní mechanismus, který nemá schopnost samoregulace. Pro marxismus není problematika nezaměstnanosti řešitelná v rámci zkoumaného systému hospodářství (Šimek, 2005).

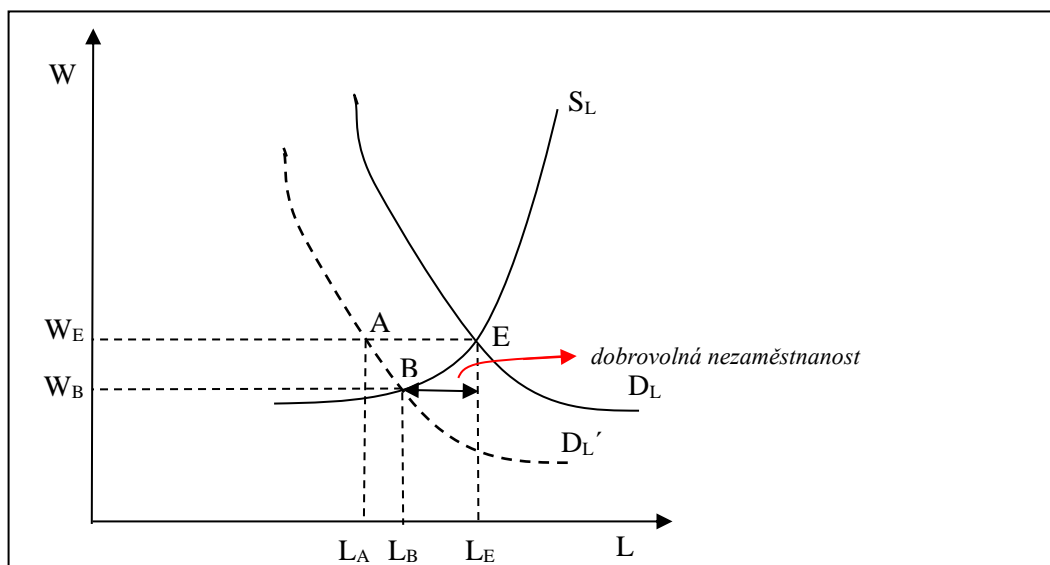
3.2.2 Typologie nezaměstnanosti

Jak uvádí Kerbs (2010): „K poznání problému nezaměstnanosti a přístupů k jejímu řešení slouží její různé typologie. Lze totiž rozlišit různé typy nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat na její příčiny, závažnost, a odvozovat podle toho i možné způsoby řešení.“

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost, představuje stav, kdy člověk dá přednost volnému času před zaměstnáním. Mezi dobrovolně nezaměstnané patří osoby, které mají nabídky práce, ale sami aktivně hledají lepší místo. V případě, že by na trhu fungovala dokonalá konkurence, pak by existovala na trhu pouze dobrovolná konkurence (Buchtová, 2002).

Graf 4: Dobrovolná nezaměstnanost



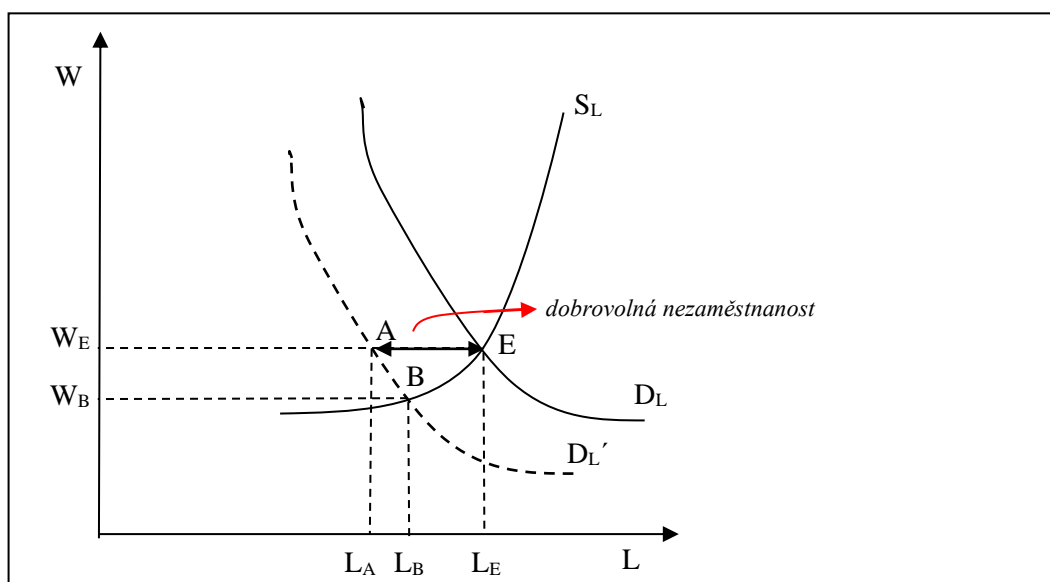
Zdroj: Pavelka, 2007, vlastní zpracování

V grafu dobrovolné nezaměstnanosti se nachází v bodě E původní rovnováha na trhu práce. V tomto bodě se střetávají křivky poptávky po práci (D_L) a nabídky práce (S_L). Sníží-li se na trhu poptávka po produkci firem, začnou se firmám hromadit zásoby a časem jsou nuceny omezit výrobu a tím i svou poptávku po práci. Tuto situaci na grafu znázorňuje posun křivky poptávky doleva (D_L'). Na trhu se objeví nerovnováha, kdy nabídka je vyšší

než poptávka. Na grafu je vyznačena úsečkou mezi body A a E. Tato nerovnováha stlačí mzdové sazby na nižší úroveň. Neboť jen někteří zaměstnaní budou ochotni práci vykonávat i za nižší mzdu (W_B), vytváří se na trhu nová úroveň zaměstnanosti na úrovni L_B . Zbytek pracovníků, kteří nejsou ochotni pracovat za nižší mzdu, se ve své podstatě dobrovolně rozhodnou nepracovat neboli stanou se dobrovolně nezaměstnanými (Pavelka, 2007).

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká díky tomu, že mzdy nestačí reagovat dostatečně rychle. Nezaměstnaní na trhu hledají práci za mzdu, která je nabízena, ale nemohou pro sebe pracovní místo najít. Na trhu je při vysoké mzdové sazbě mnoho kvalifikovaných pracovníků, ale také nedostatek pracovních míst pro ně (Ekonomika, 2017).

Graf 5: **Nedobrovolná nezaměstnanost**



Zdroj: Pavelka, 2007, vlastní zpracování

V grafu nedobrovolné nezaměstnanosti je stejně jako v grafu nezaměstnanosti dobrovolné na počátku rovnováha v bodě E. V tomto bodě je zaměstnáno rovnovážné množství pracovníků (L_E) za rovnovážnou mzdou (W_E). Opakuje se situace jako v grafu dobrovolné nezaměstnanosti. Klesá poptávka po produkci, vznikají zásoby produkce, firmy omezují výrobu a tím i poptávku po práci. Na trhu převyšuje nabídka nad poptávkou a vzniká nerovnováha v rozsahu úsečky mezi body A a E. V tomto případě, ale nedochází ke snížení mzdové sazby, a to z mnoha důvodů. Jedním z nich mohou být uzavřené kolektivní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci které snížení mezd nedovolují. Firmy nesnižují mzdy také z důvodu udržení kvalifikovaných zaměstnanců. Ti nejlepší

a nejkvalifikovanější by totiž při snížení mzdy mohli svá pracovní místa opustit, a pokud by se firmě opět začalo dařit a zvýšila se poptávka po jejich produkci, mohly by se firmy potýkat se značnými problémy. Pokud mzda zůstane na rovnovážné úrovni W_E , zaměstnají firmy pouze omezené množství pracovníků, a to na úrovni L_A , přestože by za tuto mzdu chtělo pracovat množství pracovníků na úrovni L_E . Nedobrovolná zaměstnanost je tedy rozdílem mezi těmi, kteří za tuto mzdu pracovat chtějí a těmi co za ni skutečně pracují (Pavelka, 2007).

Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti vyjadřuje úroveň, při které se různé trhy práce v zemi nacházejí v rovnováze. Tato míra nezaměstnanosti vyjadřuje úroveň nezaměstnanosti, která se v ekonomice běžně objevuje. V takové situaci země optimálně využívá své zdroje a objevuje-li se nezaměstnanost, tak pouze dobrovolná. Jedná se o míru nezaměstnanost, při které v ekonomice nesílí inflační tlaky a inflace je při ní stabilní (Jurečka, 2010).

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je často označována za nezaměstnanost normální, která dosahuje maximálně 1-2 %. Tato nezaměstnanost vzniká v momentě, kdy zaměstnaná osoba opustí své pracovní místo z důvodu hledání místa jiného. Může se jednat o změnu pracovního místa z důvodu zlepšení pracovních podmínek (vyšší mzda, větší možnost kariérního růstu, lepší podnikové klima) nebo také o preventivní opatření, například z důvodu ohlášeného nebo očekávaného propouštění na současném pracovišti. Tento typ nezaměstnanosti je vymezen především dobou trvání. Jedná se o dobu přechodnou, poměrně krátkou maximálně do 3 měsíců. Po tuto dobu osoba hledající zaměstnání získává informace o pracovních místech, uchází se o zaměstnání na pracovních pohovorech, popřípadě se rozhoduje, zda na nové místo nastoupí. Často se označuje jako flukтуаční (Kotýnková, Němec, 2003).

Strukturální nezaměstnanost

Již podle názvu je zřejmé, že strukturální nezaměstnanost je důsledkem strukturálních změn v ekonomice. V ekonomice neustále dochází k útlumu anebo rozvoji různých odvětví. Na trhu práce tak dochází k situaci, kdy na trhu může být přebytek pracovníků z odvětví, která zrovna neexpandují a nedostatek pracovníků s kvalifikací pro expandující odvětví. Z pracovníků z odvětví, která jsou v útlumu, se stávají strukturálně nezaměstnaní. Mohou

změnit svojí kvalifikaci díky rekvalifikačním kurzům, to je však otázka delší doby (Pavelka, 2007).

Další příčinou kromě strukturálních změn může být technický pokrok. Výroba se neustále rozvíjí, pracoviště se stávají více automatizovanými a robotizovanými, což přináší omezení potřeby pracovních sil neboli živých pracovníků, kteří jsou nahrazovány stroji. Tato situace je nazývána technologická nezaměstnanost. Celkově je strukturální nezaměstnanost odlišná také, co se týká regionů a v ekonomice přetrvává delší dobu. Tento druh nezaměstnanosti je považován za nejzávažnější z hlediska dopadů na ekonomiku (Jurečka, 2010).

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je nezaměstnanost vyvolaná cyklickým vývojem ekonomiky. V období recese se počet nezaměstnaných obvykle zvyšuje, neboť klesá hrubý domácí produkt. V období expanze naopak hrubý produkt roste, a proto nezaměstnanost klesá. Délka trvání cyklické nezaměstnanosti je určena délkou aktuálního cyklu, ve kterém se právě ekonomika nachází (Jurečka, 2010).

Cyklická nezaměstnanost je typická makroekonomická nezaměstnanost. Tento typ nezaměstnanosti na rozdíl od například strukturální nezaměstnanosti má větší dopad, působí totiž plošně na celou ekonomiku a má tedy do určité míry vliv na všechna odvětví v ekonomice (Kotýnková, Němec, 2003).

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá a objevuje se povětšinou pravidelnými výkyvy během roku. Objevuje se především v odvětvích, která mohou být ovlivněna ročním obdobím. Největší vliv mají klimatické podmínky. Typická jsou odvětví, jako zemědělství, stavebnictví, turismus, rybolov a další. Cyklická nezaměstnanost má vliv také na navazující zpracovatelská odvětví, jako je potravinářský průmysl, cukrovarnictví apod. Velmi významnou roli hraje v zemích, které mají vysoký příjem z turistického průmyslu jako například Řecko nebo Itálie (Jurečka, 2010).

V praxi jsou v zahraničí uplatňovány opatření, která snižují sezónní nezaměstnanost. Příkladem je stavebnictví, kde úřady práce poskytují zaměstnancům, kteří splňují jisté předpoklady, v období od listopadu do února kompenzaci ve výši 60–80 % čisté mzdy. Tato podpora je výhodná pro zaměstnance i zaměstnavatele, kteří nemusí během zimního období platit mzdy svým zaměstnancům a jakmile to povětrností podmínky dovolí, může povolat do práce stejný kolektiv jako před zimou (Kotýnková, Němec, 2003).

Skrytá nezaměstnanost

Skrytou nezaměstnanost, nebo skrytou pracovní sílu představují nezaměstnaní, kteří nejsou jako nezaměstnaní registrováni. Tyto osoby momentálně zaměstnání nemají, ale kdyby dostali dobrou nabídku, tak by zaměstnání přijali. Významnou část skryté nezaměstnanosti tvoří osoby, které nemají důvod si práci hledat, mezi ně patří obvykle vdané ženy neboli ženy v domácnosti a mladiství. Další část tvoří lidé, kteří si práci hledají jiným způsobem než skrze registraci na úřadu práce. Skrytá nezaměstnanost je dána také faktem, že z údajů o nezaměstnaných, jsou vyřazeny osoby, které si dělají rekvalifikační kurz, či provádějí veřejně prospěšné práce, přestože to nejsou zaměstnání. Svým rozsahem se jedná v takovém případě o velký počet lidí. Některé osoby nepřiměje k registraci na úřadu práce, ani podpora v nezaměstnanosti, která je registrací podmíněna. Mezi skrytou nezaměstnanost lze zařadit také osoby vysokého věku, které odchází předčasně do důchodu (Mareš, 1994).

Neúplná nezaměstnanost

Neúplná nezaměstnanost představuje stav, kdy pracovníci musí pracovat na zkrácený úvazek a nevyužívají tak plně svou kvalifikaci a schopnosti. Tento typ nezaměstnanosti, se často rozšiřuje jako způsob, kterým se společnost vyrovnává s masovou nezaměstnaností. Nejčastější formou je práce na zkrácený (poloviční) úvazek, kdy je pracovník povinen odpracovat nižší počet hodin či o sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo dělí dvě osoby, pracující na zkrácený úvazek (Mareš, 1994).

Nepravá nezaměstnanost

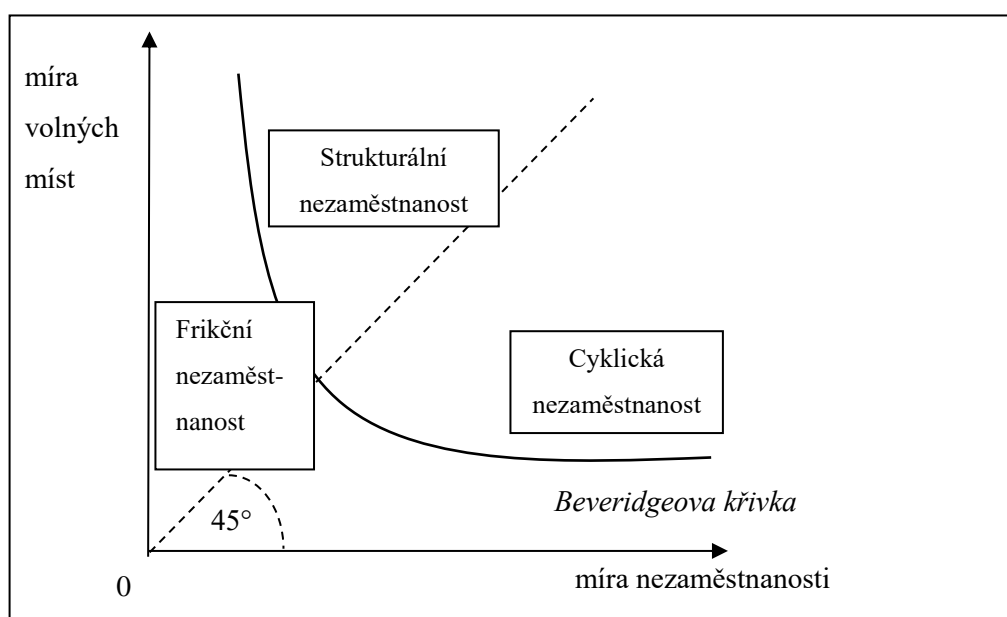
V případě nepravé nezaměstnanosti jde o osoby, které jsou nezaměstnané, ale přesto si práci nehledají a v případě nabídky práci odmítají. Jsou to osoby, které využívají v plném

rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Dále můžeme do nepravé nezaměstnanosti zahrnout osoby, registrované na úřadu práce, ale zároveň nelegálně pracujících (Mareš, 1994).

Identifikace typu nezaměstnanost – Beveridgeova křivka

Beveridgeova křivka se používá k porovnání počtu uchazečů o zaměstnání s počtem volných míst na trhu práce. Jedná se o křivku, díky které můžeme také identifikovat jednotlivé typy nezaměstnanosti (Jurečka, 2010).

Graf 6: Typy nezaměstnanosti a Beveridgeova křivka



Zdroj: Jurečka, 2010, vlastní zpracování

Krátkodobá neboli frikční nezaměstnanost leží blízko počátku ve středu Beveridgeovy křivky a díky tomu, že míra nezaměstnanosti je nízká a převážná většina nezaměstnaných nalezne volné místo. Strukturální nezaměstnanost bychom hledali na ose 45°, protože tato osa spojuje body, ve kterých je stejná míra volných míst jako míra nezaměstnanosti. Tyto body jsou jen různě vzdáleny od nuly podle toho, jaké hodnoty dosahuje míra nezaměstnanosti a míra volných pracovních míst. Problémem však je, že nezaměstnaní mohou mít jinou kvalifikaci než takovou, která je potřeba pro volná místa. Cyklická nezaměstnanost se objevuje v dolní polovině křivky, poměrně vzdálená od počátku. Nastává v situaci, kdy ubývá počet volných míst, celkově ve všech odvětvích (Jurečka, 2010).

3.2.3 Měření úrovně nezaměstnanosti

Abychom mohli nezaměstnanost měřit, musíme obyvatelstvo rozdělit do několika kategorií: (Jurečka, 2010)

- *obyvatelstvo v produktivním věku* – jsou lidé ve věku od ukončení povinné školní docházky do odchodu do penze, tj. ve věku od 15-64 let;
- *zaměstnaní* – osoby pracující na plný nebo částečný úvazek;
- *nezaměstnaní* – osoby, které nemají zaměstnání, ale aktivně jej hledají
- *ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní síla)* – tvoří jej dohromady zaměstnaní a nezaměstnaní;
- *ekonomicky neaktivní obyvatelstvo* – ostatní osoby nemající zaměstnání, které ani z různých důvodů zaměstnání nehledají, například studenti, matky na mateřské dovolené.

Nejčastěji používaným ukazatelem nezaměstnanost je ukazatel míry nezaměstnanosti, který je vyjádřen vzorcem:

$$u = \frac{U}{L} \cdot 100 (\%)$$

kde u představuje míru nezaměstnanosti, která je vyjádřena jako podíl počtu nezaměstnaných U k celkovému počtu praceschopných, tzn. ekonomicky aktivnímu obyvatelstvo vyjádřený v procentech (Buchtová, 2002).

Dále můžeme vyjádřit také míru ekonomické aktivity a to vzorcem:

$$ea = \frac{EA}{\text{obyvatelé v produktivním věku}} \cdot 100$$

kde ea představuje míru ekonomické aktivity, která je vyjádřena jako podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva EA k obyvatelstvu v produktivním věku, vyjádřený v procentech (Jurečka, 2010).

Ukazatele měření nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti je počítána Českým statistickým úřadem pomocí výše zmíněného vzorce, tedy jako podíl nezaměstnaných vůči ekonomicky aktivnímu

obyvatelstvu ve věku od 15 do 64 let, očištěná od sezónních vlivů (Český statistický úřad, 2012).

Registrovanou míru nezaměstnanosti zveřejňuje a zpracovává Ministerstvo práce a sociální věci. Do 7. listopadu 2012 registrovaná míra nezaměstnanosti srovnávala počet uchazečů o zaměstnání, dostupný z evidence jednotlivých úřadů práce s pracovní silou, která zahrnuje zaměstnané i nezaměstnané osoby, tedy s ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Počet nezaměstnaných pochází z evidence ÚP ČR a údaje o počtu zaměstnaných jsou použity z údajů z výběrového šetření pracovních sil (Český statistický úřad, 2012).

Podíl počtu nezaměstnaných osob je používán od 7. listopadu 2012 a je uveřejňován a zpracováván Ministerstvem práce a sociálních věcí. Vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let ze celkového počtu obyvatel ve stejném, tedy produktivním věku. Tento ukazatel. Jedním z důvodů k zavedení nového ukazatele byla snazší interpretace tohoto ukazatele, oproti ukazateli registrované míry nezaměstnanosti (Integrovaný portál MPSV, 2012).

3.2.4 Důsledky nezaměstnanosti

Práce v životě člověka zaujímá důležitou roli, pro některé představuje nejen zdroj finančních prostředků, ale také vnitřní náplň jejich života. Nezaměstnanost tedy nepředstavuje jen ekonomický problém. V tomto ohledu lze dlouhodobou nezaměstnanost považovat za sociální, psychologický a kulturní problém. Pracovník je vyřazen z pracovního procesu a stává se z něj člověk závislý na sociální podpoře od státu. Vyřazení má za následek snížení životní úrovně, a to nejen jeho, ale také členů jeho rodiny, kteří byli na jeho příjmu také závislí. Lidem se při ztrátě zaměstnání často snižuje i sebevědomí a sebeúcta (Mareš, 1994).

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

V období krize, kdy je vysoká nezaměstnanost, ekonomika nevytváří tak velké množství produkce, jaké by byla schopná vytvořit. To znamená, že nevyužívá plně všechny zdroje a nevyrábí na hranici svých produkčních možností. Ztrátu produktu ekonomiky lze kvantifikovat za pomoci Okunova zákona (Jurečka, 2010).

Okunův zákon

Okunův zákon popisuje vzájemný vztah mezi mírou nezaměstnaností a hospodářskou aktivitou, konkrétně mírou růstu HDP. V případě, že klesá produkce, firmy nepotřebují tolik vstupů a propouštějí. Tím na trhu dochází k růstu nezaměstnanosti. Okunův zákon říká, že pokud je reálná nezaměstnanost větší než přirozená nezaměstnanost o 1 %, pak se potenciální produkt odchýlí o 2 %. Pokud se tedy míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %, HDP se oproti potenciálnímu produktu sníží o 2–3 % (Brčák, Sekerka, 2010).

Phillipsova křivka

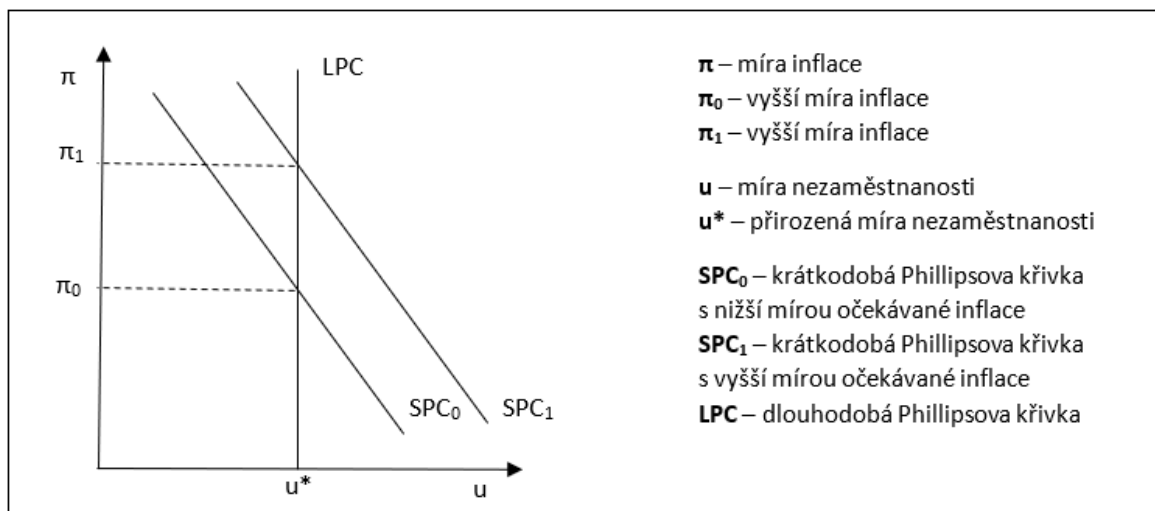
Kromě vzájemného vztahu mezi hospodářskou aktivitu je nezaměstnanost také ve vzájemném vztahu s inflací. Existenci tohoto vztahu prokázal v roce 1958 ekonom A. W. Phillips. Z výzkumu tohoto ekonomy je zřejmé, že mezi mírou nezaměstnaností a mírou růstu nominálních mezd existuje nepřímá úměra. Tento vztah mapuje původní Phillipsova křivka, která ukazuje, že čím je nezaměstnanost nižší, tím větší je mzdová inflace a naopak. Existuje tedy vztah, který se nazývá trade off neboli něco za něco, kdy na úkor snížení jedné ekonomické veličiny se zvýší druhá veličina (Holman, 2010).

Phillipsova křivka byla v průběhu let několikrát modifikována. Ekonomové P. A. Samuelson a R.M. Solow nahradili v původní Phillipsově křivce míru mzdové inflace mírou růstu agregátní cenové hladiny neboli cenovou inflací. Díky této modifikaci vznikla cenově inflační verze Phillipsovy křivky vyjadřující vztah mezi mírou růstu cenové hladiny a mírou nezaměstnanosti. Později došlo k Friedmanovo a Phelpsovo rozšíření mzdové Phillipsovy křivky o míru očekávané inflace (Brčák, Sekerka, 2010).

Jak je patrné z následujícího grafu 7 Phillipsova křivka je závislá na míře očekávané inflace. Substitute mezi nezaměstnaností a inflací je krátkodobý proces. Inflace, kterou subjekty očekávají je přizpůsobena inflaci, která se objevovala v období minulém. To je důvod proč se za nakonec vždy očekávaná inflace přizpůsobí skutečné inflaci ať má jakoukoliv úroveň a nezaměstnanost se tedy vrátí na přirozenou míru u^* . Naopak v dlouhém období se substitute mezi nezaměstnaností a inflací neobjevuje, neboť se v takovém období vzájemně neovlivňují. Nezaměstnanost se v takém případě ustálí na přirozené míře při jakékoliv míře inflace. Na grafu je dlouhodobá Phillipsova křivka LPC vertikální,

vychází z přirozené míry nezaměstnanosti u^* a protíná krátkodobé Phillipsovy křivky SPC_0 a SPC_1 v bodech kde se skutečná a očekávaná míra inflace sobě rovnají (Brčák, Sekerka, 2010).

Graf 7: Phillipsova křivka v krátkém a dlouhém období



Zdroj: Brčák, Sekerka, 2010, vlastní zpracování

Vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti se může také zvyšovat schodek státního rozpočtu. Důvodů je hned několik, zvyšují se náklady na chod úřadů práce spojených s aktivní politikou zaměstnanosti, a vyplácí se větší objem podpor v nezaměstnanosti. Tyto dávky nejsou zdanitelné, nepředstavují tak žádný příspěvek na státní sociální politiku, naopak ji zatěžují. Díky menší zaměstnanosti se snižuje příjem z daní, konkrétně daně z příjmů, kterou by nezaměstnaní mohli odvádět, kdyby pracovali. Sníží se také příjem například z daně z přidané hodnoty či spotřební daně, neboť se snižuje disponibilní důchod a lidé nenakupují zboží v takovém množství, jako když byli zaměstnaní a dostávali mzdu (Jurečka, 2010).

Sociální důsledky nezaměstnanosti

U dlouhodobě nezaměstnaných osob se po určité době mohou projevovat změny, které nijak neusnadňují jejich návrat do zaměstnání, ba naopak tento návrat činí těžším. Lidé časem přichází o své schopnosti a znalosti, které byli při zaměstnání udržovány a prohlubovány. Pokud se začnou znovu ucházet o zaměstnání a opakovaně se jim nedaří pracovní místo získat, mohou nezaměstnaní dojít k rozhodnutí, že je pro ně výhodnější a zajímavější nepracovat, pobírat podporu v nezaměstnanosti a využívat si volný čas. Ruku

v ruce se ztrátou zaměstnání přichází také zhoršení životní úrovně. Nezaměstnaní se snadněji uchýlí k páchání trestných činů, za jejichž pomoci si někteří chtějí obstarat finance a tím zlepšit svou životní situaci. Ztráta zaměstnání vede také k sociální izolaci, zaměstnaný nepřichází do kontaktu s kolegy, ztrácí společenskou prestiž v některých případech také autoritu v rámci rodiny. Lidé se stávají lítostivějšími a snadno podléhají smutku či depresím. Tyto stavy se poté snaží řešit požíváním velkého množství alkoholu, v horším případě užíváním jiných drog. Tyto lidé častěji uvažují o sebevraždě, neboť s dlouhotrvající nezaměstnaností o sobě začnou pochybovat, snižuje se jejich sebevědomí a neváží si sami sebe (Jurečka, 2010).

Sociální důsledky jsou rozličné, ale jsou mezi sebou úzce propojeny. Mezi nejvýznamnější patří například vliv na životní úroveň, vliv na rodinu, vliv na strukturaci a vnímání času a vliv na fyzické a psychické zdraví (Krebs, 2010).

3.2.5 Státní politika zaměstnanosti

Krebs (2010) uvádí: „*Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.*“

Právo na zaměstnání patří mezi základní práva občana, a to bez ohledu na jeho původ, pohlaví, věk, víru, politickou příslušnost, majetek nebo například zdravotní stav (Integrovaný portál MPSV, 2012).

K zajištění rovnováhy na trhu práce pomáhá státní politika nezaměstnanosti, která usiluje o to, aby byl poměr poptávky a nabídky výrobního faktoru práce na trhu vyrovnaný. Postup, který vede k dosažení cílů politiky zaměstnanosti je upraven zákonem č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon vstoupil v platnost dne 1. října 2014 a nahradil původně platný zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který byl v platnosti od roku 1991 Mezi hlavní cíle této politiky patří efektivní využití pracovních sil na trhu práce. Sleduje a vyhodnocuje aktuální stav na trhu práce, zpracovává prognózy do budoucnosti a vytváří koncepce zaměstnanosti. Zároveň zabezpečuje právo obyvatelstva na zaměstnání. Státní politiku zaměstnanosti v ČR vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s úřady práce (BusinessInfo.cz, 2014).

Opatření politiky zaměstnanosti s sebou přináší také finanční náklady. Tyto náklady mohou být financovány z několika zdrojů: (Kerbs, 2010)

- *účelově vytvářené fondy, založené na bázi pojištění v nezaměstnanosti* – v České republice jsou vytvářeny z plateb příspěvku státní politiku zaměstnanosti, které jsou povinni platit jak zaměstnanci, zaměstnavatelé tak osoby samostatně výdělečně činné,
- *státní rozpočty, čerpající finanční prostředky z daní* – jsou hrazeny z daní, zatěžují jejich plátce a vedou k růstu ceny práce. Efektivní jsou pouze ty opatření politiky zaměstnanosti, které nevedou k nepřiměřenému růstu ceny práce a nadměrně vysoké dani a pojistnému.

Aktivní politika zaměstnanosti

Jednou z částí státní politiky zaměstnanosti je podpora při zřizování nových pracovních míst. Jsou to příspěvky pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají uchazeče z úřadů práce, ale také příspěvky pro uchazeče samotné. Jedná se o aktivní politiku zaměstnanosti (Integrovaný portál MPSV, 2012).

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrnem opatření, která mají za cíl zajistit na trhu práce rovnováhu. Aktivní politika nezaměstnanosti je financována z prostředků přímo určených na politiku zaměstnanosti. Jednotlivá opatření této politiky lze rozdělit na regionální, celostátní, ale také mezinárodní programy zaměstnanosti. Jejím cílem je maximální možná zaměstnanost. Aktivní politiku má primárně na starost Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s úřady práce, na její realizaci příležitostně spolupracuje i s dalšími subjekty (MVCR, 2008).

Pro snížení nezaměstnanosti v zemi aktivní politika zaměstnanosti používá své nástroje. Jejich použití je však limitováno finančními prostředky, které má stát k dispozici a může pro tyto účely využít. Tyto opatření jsou považovány za základní podmínku pro hospodářský růst. Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří následující: (Kerbs, 2010)

- vytváření společensky účelných pracovních míst – jedná se o pracovní místa, která mají dlouhodobý charakter;

- vytváření míst v rámci veřejně prospěšných prací – tyto práce jsou prováděny pod různými organizacemi mezi které patří například městské úřady nebo technické služby,
- podpora v oblasti zvýšení zaměstnatelnosti osob se změněnou pracovní způsobilostí neboli osob handicapovaných,
- organizace a finanční podpora rekvalifikačních programů a rekvalifikací,
- podpora a finanční příspěvky pro uchazeče k rozjezdu drobného podnikání,
- podpora zaměstnavatelů poskytujících v podniku možnost zajištění odborných praxí a zaměstnání absolventů škol,
- příspěvky na zapracování uchazečů, poskytované zaměstnavatelům.

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je druhou důležitou oblastí státní politiky zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje především vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Podporou v nezaměstnanosti je myšlena částečná náhrada pracovního příjmu, o který nezaměstnaný přišel v souvislosti se ztrátou zaměstnání. Podmínkou vyplácení podpory v nezaměstnanosti je evidence v registru úřadu práce. Podpory jsou vypláceny pouze po určitou dobu, která se nazývá dobou podpůrčí a pouze v určité výši, která je závislá na výši předchozího výdělku. Výše podpory by měla být správně nastavena, aby byla dostatečně vysoká jako náhrada platu ale zároveň by měla nezaměstnaného motivovat k hledání nového pracovního místa. Na pasivní politiku nezaměstnanosti jsou vypláceny až dvě třetiny z celkového objemu finančních prostředků k zajištění politiky zaměstnanosti (Kerbs, 2010).

Podpora v nezaměstnanosti představuje pro pracovníky, kteří přišli o zaměstnání, finanční pomoc po dobu, než si najdou místo nové. Díky delší době nemusí pracovníci přijmout hned první místo, které by neodpovídalo jejich kvalifikaci, jen z důvodu potřeby finančních prostředků. Názory ekonomů na vyplácení podpor v nezaměstnanosti se znatelně liší. Jedni vnímají podpory v nezaměstnanost jako prostředek, který přispívá k lepší možnosti nalezení vhodného místa pro každého uchazeče. Druzí se naopak domnívají, že eliminace či zrušení podpor v nezaměstnanosti by sebou přineslo snížení nezaměstnanosti v ekonomice. Podpory v nezaměstnanosti snižují negativní dopady nezaměstnanosti

a nezaměstnaní nemají tak velkou potřebu a snahu si nové zaměstnání najít (Brožová, 2013).

Uchazeč o zaměstnání registrovaný na úřadu práce má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud splňuje podmínku alespoň 12 ti měsíců účasti na důchodovém pojištění během dvou let před evidencí na úřadu práce. Dobou účasti je myšlena doba, po kterou byl uchazeč zaměstnán a z jeho mzdy bylo odváděno sociální pojištění), doba, po kterou byl uchazeč osobou samostatně výdělečně činnou anebo dobu kdy byl účastníkem dobrovolného důchodového pojištění. Podpora se vyplácí po určitou dobu, ta je rozdělena podle věku uchazeče v den podání žádost do tří skupin: (Podnikatel.cz, 2017)

- uchazeč do 50 let – 5 měsíců podpůrní doby
- uchazeč nad 50 let a do 55 let – 8 měsíců podpůrní doby
- uchazeč nad 55 let – 11 měsíců podpůrní doby.

Pokud uchazeč obdržel od bývalého zaměstnavatele odstupné, je podpora v nezaměstnanosti vyplácená až po uplynutí doby, která je stanovena jako násobek průměrného výdělku, z kterého byla vypočítána výše odstupného (Podnikatel.cz, 2017).

Výše podpory v nezaměstnanosti je určena procentní sazbou z posledního výdělku uchazeče nebo z vyměřovacího základu v případě osob samostatně výdělečně činných. Výše podpory je odstupňovaná podle pořadí měsíce pobírání podpory, a to: (Podnikatel.cz, 2017)

- první a druhý měsíc podpůrní doby – 65 % průměrného měsíčního čistého výdělku
- třetí a čtvrtý měsíc podpůrní doby – 50 % průměrného měsíčního čistého výdělku
- zbývající měsíce podpůrní doby – 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence úřadu práce ukončil pracovní poměr sám nebo dohodou bez vážného důvodu má nárok po celou dobu podpůrní doby na podporu pouze ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. V případě absolvování rekvalifikace činí procentní sazba 60 % průměrného měsíčního výdělku a je vyplácena po celou dobu rekvalifikace (Podnikatel.cz, 2017).

Pracovní poměr může být uzavřen na dobu neurčitou či určitou. Pracovní poměry na dobu určitou jsou u zaměstnavatelů stále v oblibě. Dávají jim možnost, jak se jednoduše zbavit zaměstnance, který jim nevyhovuje po uplynutí sjednané doby. Zároveň smlouvu

na dobu určitou využívají jako motivační prvek vedoucí ke zvýšení efektivity práce (Idnes.cz, 2016).

Dle zákoníku práce nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou přesáhnout dobu 3 let. Je tedy plně v kompetenci zaměstnavatele, jak dlouhou dobu si určí. Pracovní poměr lze opakovat, prodloužit nanejvýše dvakrát. Maximální délka trvání pracovního poměru na dobu určitou může v součtu dosáhnout až 9 let. V případě, že poprvé bude smlouva uzavřena na 3 roky a poté dvakrát prodloužena vždy o další 3 roky. Doba může být i kratší, záleží na zvolené době uzavření a následném prodloužení smlouvy. Vždy však musí být dodrženo pravidlo pouze dvojího prodloužení (Novinky.cz, 2015).

Instituce zabývající se nezaměstnaností

Ministerstvo práce a sociálních věcí je orgánem státní správy mezi jehož kompetence patří oblast sociální politiky (sociální dávky, problematika zdravotně postižených osob), oblast sociálního pojištění (důchody a nemocenské dávky), oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti), pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže, oblast čerpání finančních prostředků z fondů Evropské unie a v neposlední řadě evropská integrace. Pod MPSV spadají další organizace jako je například Úřad práce ČR, Česká správa sociálního zabezpečení nebo Státní úřad inspekce práce. V čele tohoto ministerstva se již od roku 2014 objevuje ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová (MPSV, 2016).

Úřady práce představují základní článek při realizaci politiky nezaměstnanosti. Figurují jako orgány státní správy, které působí v jednotlivých územích, konkrétně krajích a plní 4 základní funkce. Jsou to funkce informační, poradenská, zprostředkovatelská a podnikatelská. Do funkce informační patří například poskytování aktualizovaných informací o stavu a vývoji na trhu práce. Poradenská funkce představuje poradenství v ekonomických, sociálních a dalších otázkách souvisejících s pracovním uplatněním. Zprostředkovatelská činnost zahrnuje především zprostředkování zaměstnání uchazečům, evidenci nezaměstnaných a volných pracovních míst ale také zajištění rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání a zajištění poskytování podpor v nezaměstnanosti. Podnikatelská činnost je činností nejvýznamnější. Podílí se na vytváření nových pracovních míst, například podporou malého a středního podnikání, kterou kryjí také finančně (Kerbs, 2010).

Český statistický úřad je ústředním orgánem státní správy fungující již od roku 1969. Mezi jeho hlavní činnosti patří získávání a zpracovávání údajů pro statistické účely. Zpracované údaje dále předává veřejnosti, dalším státním orgánům a do zahraničí. Sběr a zpracování dat provádí i pro jednotlivá ministerstva. Jeho základním úkolem je poskytování objektivního a uceleného obrazu vývoje České republiky, a to v mnoha směrech, ekonomickém, sociální či demografickém. Vydává statistické ročenky ČR a zveřejňuje v pravidelných intervalech data z různých oblastí (Aktuálně.cz, 2011).

3.3 Rizikové skupiny na trhu práce

Uplatnění člověk na trhu práce závisí na mnoha faktorech, mezi které patří věk, zdravotní způsobilost, pohlaví či příslušnost k etnické skupině. Některé osoby spadají do skupin, které jsou více ohroženy rizikem ztráty zaměstnání. Tyto osoby mají ztížené podmínky při hledání pracovních míst na trhu práce, jsou často zaměstnávány pouze dočasně a za špatných platových podmínek. Ze zkušenosti téměř všech průmyslově vyspělých zemí vyplývá, že určité skupiny obyvatelstva jsou rizikem nezaměstnanosti ovlivněny ve větší míře. Mezi tyto skupiny se řadí mladí lidé, osoby s nízkým stupněm vzdělání, zdravotně postižení lidé, lidé staršího věku a romské etnikum (Buchtová, 2002).

3.3.1 Absolventi a mladiství do 30 let

Mladí lidé, hlavně absolventi středních a vysokých škol, kteří se snaží získat své první zaměstnání, stojí na trhu práce ve značné nevýhodě oproti osobám, které se neucházejí o své první pracovní místo. Absolventi nemají zatím zkušenosti, pracovní návyky ani kontakty, které by jim pomohly snáze najít své první zaměstnání. Mladí lidé, kteří ukončili vzdělávání v málo populárním oboru a nemohou na trhu práce najít uplatnění, jsou často nuceni přijmout zaměstnání, které neodpovídá jejich kvalifikaci a schopnostem. Hlavním důvodem je potřeba nějakého příjmu. Podobně na tom jsou i absolventi oborů, ze kterých každoročně na trh práce přichází mnoho absolventů. Začátek pracovní kariéry je tak často označován jako období finanční závislosti, neboť příjmy mladých lidí nejsou dostatečně vysoké, aby pokryly jejich výdaje (Buchtová, 2002).

Mezi hlavní příčiny častého výskytu nezaměstnanosti u skupiny absolventů jsou nereálné požadavky na finanční ohodnocení, které právě absolventi mnohokrát mají. Nemají přehled a nedokáží racionálně zhodnotit své postavení na trhu práce. Často odmítají přijmout

pracovní nabídky neodpovídající jejich vzdělání nebo ty které nesplňují jejich představu o výši mzdy (Sirovátka, Mareš, 2003).

3.3.2 Starší lidé

Do skupiny starších lidí se řadí lidé okolo 50 let, kteří ztrátu zaměstnání vnímají z psychického hlediska ze všech věkových skupin jako nejtěživější. Při ztrátě zaměstnání se člověku během velmi krátké doby změni život. Přichází nejen o příjem, ale také o postavení a kariéru, kterou si celý život budoval. Někteří starší lidé řeší tuto situaci založením samostatného podnikání. To s sebou však přináší, převážně v začátku ale i během podnikání, velký psychický tlak, který nemusí každý člověk zvládnout (Buchtová, 2002).

Pro zaměstnavatele jsou atraktivnější mladší uchazeči o zaměstnání, a to hlavně z důvodu jejich větší adaptability a absence pracovních návyků, které nemusí novému zaměstnavateli vyhovovat. Starší lidé díky své praxi představují pro zaměstnavatele vyšší mzdové náklady. Příčinou obtížnějšího nalezení pracovních pozic pro starší osoby je nesoulad jejich kvalifikace s požadavky trhu práce (Sirovátka, Mareš, 2003).

3.3.3 Ženy

Rizikovitost této skupiny obyvatelstva na trhu je způsobena neochotou zaměstnavatelů obsazovat pracovní místa ženami. Zaměstnavatelé dávají přednost pracovníkům z řad mužů. Hlavní důvodem je, že starost o domácnost a děti ve většině případů připadá ženám. Fakt, že zaměstnavatelé nechtějí vytvářet pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou a dávají přednost pracovní době na směny, staví ženy do nevýhodné pozice, neboť například matky s malými dětmi nemohou na tyto podmínky přistoupit. Zaměstnanost žen je globálním celosvětovým problémem. Spojení pracovních a mateřských povinností je poněkud složité, obzvláště v případě, že se jedná o neúplnou rodinu. Řada vyspělých zemí hledá řešení v zavádění pružné pracovní doby, zkrácených závazků a v lépe dostupné péči o děti v době zaměstnání rodičů (Buchtová, 2002).

3.3.4 Zdravotně postižení lidé

Zdravotně postižení lidé neboli lidé se změněnou pracovní schopností nevyhovují požadavkům pracovníku trhu, na kterém se klade stále větší důraz na produktivitu práce a výkon. Tito lidé mají stále menší šanci k uplatnění na trhu práce. Doba, po kterou jsou handicapovaní jedinci evidováni na úřadu práce, než naleznou vhodné místo, mnohonásobně

převyšuje dobu evidence zdravých jedinců (Buchtová, 2002).

Bylo prokázáno, že problém umístění zdravotně postižených osob na trhu práce klesá s rostoucí úrovní jejich vzdělání. V rámci úřadu práce je osobám se zdravotním handicapem věnována velká pozornost, ovšem zájem zaměstnávat tyto osoby je ze strany zaměstnavatelů spíše mizivý. Jednou z příčin je obava z problémů, které jsou spojeny s ochrannou pracovníků se zdravotním postižením vycházející ze zákoníku práce (Sirovátka, Mareš, 2003).

3.3.5 Osoby s nízkou kvalifikací

Zaměříme-li se na strukturu dlouhodobě nezaměstnaných osob, lidé s nízkou kvalifikací tvoří až jednu třetinu všech nezaměstnaných. Jsou to často osoby se základním vzděláním, které mají jen malý zájem o zaměstnání. Do této skupiny můžeme zařadit také osoby s deviantním chováním, mezi které patří alkoholici, drogově závislý a další sociálně nepřizpůsobiví. Úroveň kvalifikace hraje při hledání zaměstnání velkou roli a tito pracovníci budou časem vytlačeni zavedením technologie, neboť se nevyplatí je zaměstnávat (Buchtová, 2002).

Často se spoléhají na vnější pomoc a nedokáží samostatně řešit své osobní problémy. Díky špatně nastavenému systému sociální pomoci, dávají tyto osoby přednost před nalezením pracovního místa raději sociálním dávkám. Ze strany zaměstnanců jsou i na pracovní místa vhodná pro uchazeče se základním vzděláním upřednostňováni raději lidé vyučení. A to z důvodu šířících se předsudků o nízké kvalitě osob s nízkou kvalifikací (Sirovátka, Mareš, 2003).

3.3.6 Romské etnikum

Romské etnikum je velkou skupinou obyvatelstva, která se řadí mezi rizikové. Hlavní příčinou je nízká vzdělanost. Většina Romů vzdělávání ukončí po absolvování základní povinné školní docházky a značná část nedokončí ani tento stupeň vzdělání. Vzhledem k nízké vzdělanosti se tato skupina potýká se stejnými problémy jako málo kvalifikované osoby. Zástupci romského etnika žijí pod tlakem vlastního národa z jedné strany a z druhé strany pod tlakem majoritní populace, která je zatím mezi sebe nepřijala. Některé oblasti jsou více osídleny ze strany Romů a v těchto oblastech jsou vytvářeny lokality s eskalujícími sociálními problémy a zvýšenou kriminalitou (Buchtová, 2002).

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika Ústeckého kraje

Ústecký kraj je jedním ze čtrnácti krajů České republiky. Leží na severozápadě země a sousedí z největší části na severu s německou spolkovou zemí Sasko. V rámci krajského uspořádání České republiky sousedí na východu s krajem Libereckým, jihovýchodně s Středočeským krajem, na západě s krajem Karlovarským a z malé části na jihu s krajem Plzeňským (Český statistický úřad, 2016).

Obrázek 1: Kraje České republiky

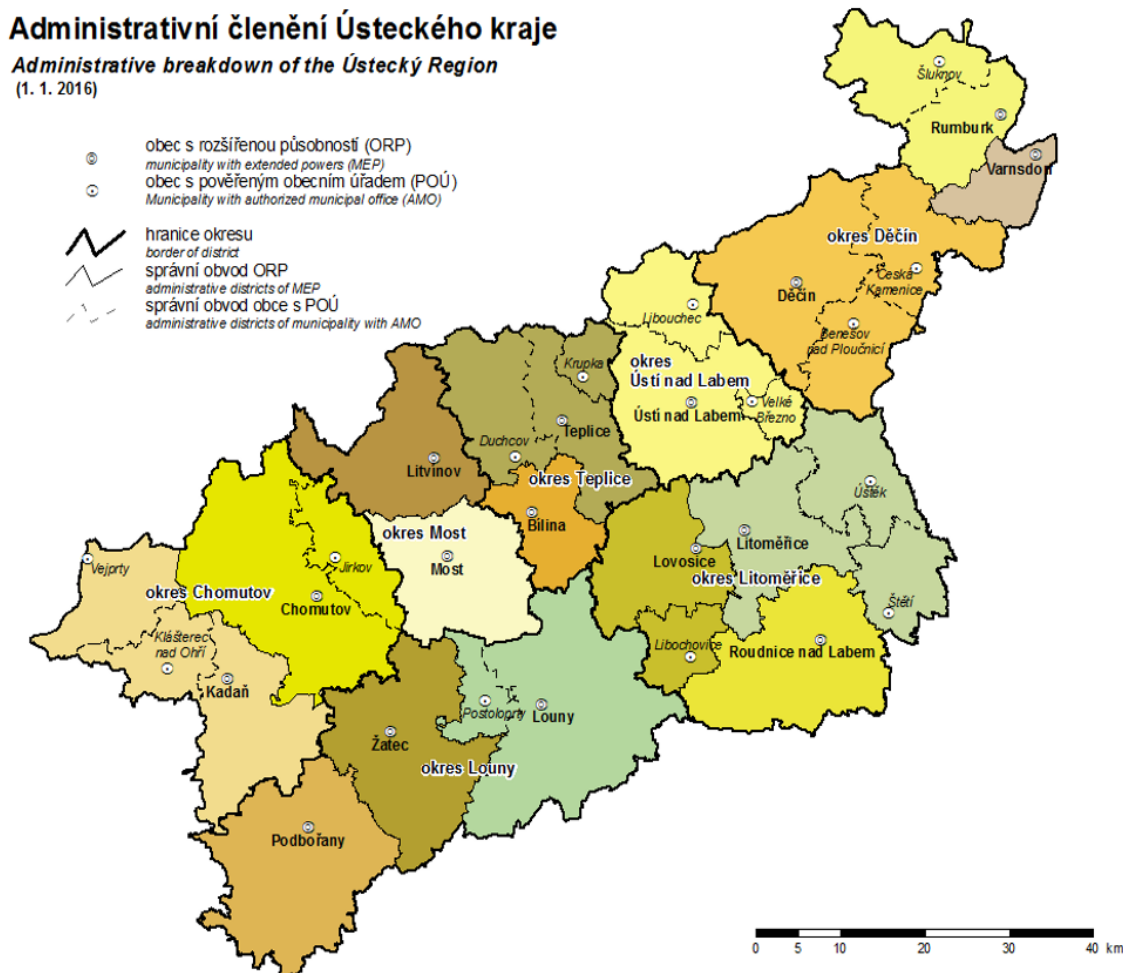


Zdroj: Ústecký kraj - Webnode, 2008

Kraj se rozléhá na ploše o velikosti 5 335 km². Rozlohou je sedmým největším krajem České republiky a zaujímá 6,8 % celkového území České republiky. Více než polovinu plochy zaujímá zemědělská půda, přesněji 52 %, a na 30 % plochy se nachází trvalé lesní porosty. Území Ústeckého kraje je rozděleno do sedmi okresů, jsou to okresy Děčín, Ústí nad Labem, Litoměřice, Teplice, Most, Louny a Chomutov. Na území kraje se nachází 354 obcí různých velikostí a z toho 59 obcí se statusem města. Od 1. ledna 2003 vešla v platnost vyhláška, která stanovila obvody obcí s rozšířenou působností. V každém okrese se nachází několik takových obvodů. Celkově se jich v Ústeckém kraji nachází 16 (Český statistický úřad, 2016).

Na následujícím obrázku 2 je zachyceno rozdělení Ústeckého kraje do jednotlivých územních celků. Jsou zde vyobrazeny také již zmíněné obce s rozšířenou působností.

Obrázek 2: Administrativní členění Ústeckého kraje



Zdroj: Český statistický úřad, 2016

Na území Ústeckého kraje hraje již mnoho let velký význam těžba nerostných surovin. V tomto kraji se nachází rozsáhlá naleziště nerostných surovin. Významná je těžba hnědého uhlí, její ložiska se nacházejí od krajského města Ústí nad Labem až po Kadaň, kde se rozléhá takzvaná hnědouhelná pánev. V kraji se těží i další důležité suroviny jako například sklářské a slévárenské písky nebo stavební kámen. Území Ústeckého kraje lze rozdělit do 4 oblastí, které jsou vzájemně velmi odlišné. Jednou z oblastí je oblast, do které spadají okresy Chomutov, Most, Teplice a část Ústí nad Labem. Pro tuto oblast je typická vysoce rozvinutá průmyslová výroba. Významné zastoupení mají odvětví energetika, strojírenství, chemický průmysl nebo těžba uhlí. Druhou oblastí je oblast Litoměřicka a Lounska, kde se soustřeďuje

zemědělství, konkrétně produkce chmele a zeleniny a v neposlední řadě vinné révy. V Polabí jsou proslulé ovocnářské oblasti. Další oblastí je oblast Krušných hor, která je málo osídlena a nejsou zde velké možnosti pro hospodářské aktivity. Poslední oblastí je Děčínsko, které se svou nejsevernější částí kraje Šluknovským výběžkem tvoří typicky periferní území se špatnou dostupností (Český statistický úřad, 2016).

K 1. lednu 2017 měl Ústecký kraj 821 377 obyvatel. Tento počet obyvatel řadí Ústecký kraj na 6. místo ze všech krajů České republiky. Nejvíce osob k tomuto datu bydlelo v okrese Děčín, a to přesně 130 787 obyvatel. Nejméně naopak v okrese Louny, kde byl počet obyvatel 86 346. Mezi města s nejvíce obyvateli patří krajské město Ústí nad Labem se 119 296 obyvateli a město Teplice se 105 930 obyvateli (Český statistický úřad, 2017).

Větší zastoupení mají v kraji ženy, žen je ovšem celkově v populaci více. Na začátku roku 2017 bylo v Ústeckém kraji 414 005 žen a 407 372 mužů. Průměrný věk dosahoval 41,6 let, což řadí Ústecký kraj ke krajům s nejnižším průměrným věkem obyvatelstva v rámci České republiky. Podobně na tom jsou Středočeský kraj s průměrným věkem 41,0 let a Liberecký s průměrným věkem 41,8 let. Mladší jsou v kraji muži, jejich průměrný věk v kraji byl 40,3 zatímco průměrný věk ženského obyvatelstva kraje dosahoval 43 let. (Český statistický úřad, 2017).

Z historického hlediska bylo území nynějšího Ústeckého kraje ovlivněno v období před 2. světovou válkou, kdy byl kraj připojen spíše k Německu. Nejvíce však vývoj území ovlivnily až události, které následovaly po skončení 2. světové války. Došlo k odsunu německého obyvatelstva, které se podílelo značnou mírou na rozvoji hospodářství v tomto kraji. Území se začalo osidlovat, avšak mnoho obcí zaniklo, neboť se nenašel nikdo, kdo by v dané lokalitě chtěl bydlet. Dalších mnoho obcí zaniklo v důsledku důlní a průmyslové činnosti. Po roce 1968 byli do západní části Severočeského kraje vyháněni Romové z Východoslovenského kraje. Velký vliv na malé zalidnění tohoto kraje mělo také dlouhé působení komunistů. Ti dokonce zamezovali migraci občanů ze středu do ostatních oblastí státu (Ústecký kraj, 2014).

Hustota obyvatelstva ke dni 31.12.2016 byla 154,2 osob na km². Celorepublikově je Ústecký kraj krajem s třetí nejvyšší hustotou osídlení. První místo jednoznačně zaujímá hlavní město Praha a na druhém místě figuruje Moravskoslezský kraj. V rámci kraje mají

nejvyšší hustotu obyvatelstva okresy Ústí nad Labem a Teplice (Český statistický úřad, 2016).

4.2 SWOT analýza

V rámci SWOT analýzy jsou faktory ovlivňující Ústecký kraj rozděleny na vnější a vnitřní vlivy. Mezi vnitřní vlivy patří silné a slabé stránky kraje. V Ústeckém kraji hrají významnější roli stránky slabé, které negativně ovlivňují vývoj v tomto kraji. Mezi vnější vlivy pak patří příležitosti a hrozby.

Silné stránky (Ústecký kraj, 2012)

- mladší věková struktura obyvatel – 2. nejmladší obyvatelstvo v rámci ČR
- turisticky atraktivní a vyhledávaná oblast – Českosaské Švýcarsko
- výhodná geografická poloha, na dosah velkým centrům (Praha, Drážďany)
- existence významných nalezišť nerostných surovin, např. hnědého uhlí
- pohraniční oblast s investory z Německa
- finančně dostupné bydlení
- univerzita a zastoupení dalších vysokoškolských pracovišť na území kraje
- vysoká tradice rostlinné výroby především v oblasti Pobaltí
- hustá dopravní síť (dálnice D8 nebo říční koridor Labe)

Slabé stránky (Ústecký kraj, 2012)

- nízká kvalifikace pracovníků a jejich vzdělanost – pracovní síla sice levná, ale nekvalifikovaná
- převaha obyvatel s pouze základním vzděláním i nedokončeným
- velké zastoupení sociálně slabých občanů
- nezájem obyvatelstva o rekvalifikace, další vzdělávání
- vysoká dlouhodobá nezaměstnanost, především u starších osob a absolventů
- nesoulad nabídky a poptávky na trhu práce
- nedostatečná znalost němčiny u obyvatelstva
- na periferiích se vykytují zaostávající oblasti se špatnou dopravní obslužností jako např. Šluknovský výběžek

Příležitosti (Ústecký kraj, 2012)

- možnost využití pracovních příležitostí na trhu práce v blízkém Německu
- zlepšení podmínek pro drobné podnikatele a živnostníky
- zvýšení prestiže tradičních učňovských oborů – ve společnosti
- větší začlenění sociálně slabých obyvatel do společnosti
- velké množství ploch využitelných pro průmyslové využití
- větší podpora sociálně slabých obyvatel (příspěvky na bydlení)

Hrozby (Ústecký kraj, 2012)

- potenciální výskyt globálních hospodářských výkyvů či krize
- nejistá situace ve vývoji limitů těžby hnědého uhlí
- problém nezaměstnanosti některých skupin uchazečů na trhu práce
- nadprodukce vysokoškolsky vzdělaných absolventů, na úkor kvality vzdělání
- odchod mladších obyvatel s vyšší úrovní vzdělání za atraktivnějším uplatněním na trhu práce do jiných oblastí
- odsun výroby do oblastí s nižší cenou výrobního faktoru práce

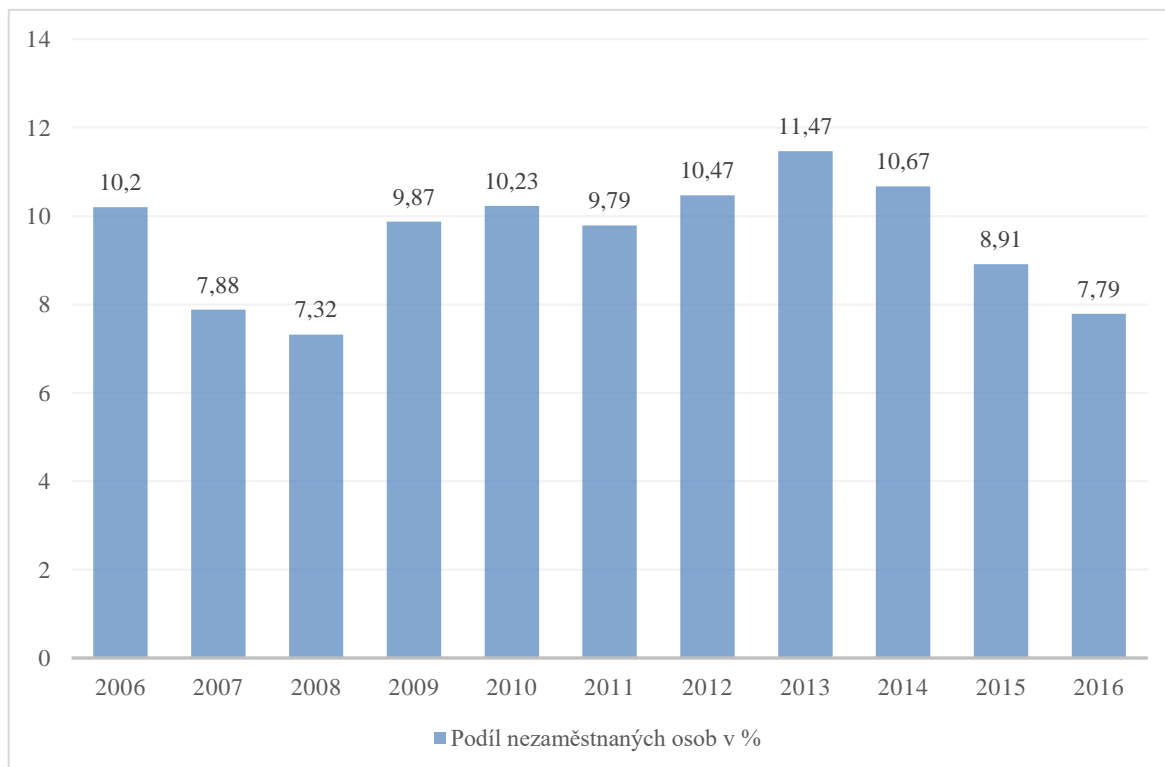
4.3 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji

Ústecký kraj je krajem vykazujícím celorepublikově a dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost. Většina území kraje byla zaměřena na těžební, těžký a chemický průmysl. Ve spojení s omezením těchto průmyslů v 90. letech v kraji rapidně vzrostla nezaměstnanost. Mezi nezaměstnané patří především lidé, kteří se do kraje přestěhovali za prací. Práce byla většinou nenáročná na kvalifikaci, proto se jedná o málo kvalifikované pracovníky. Velká část zaměstnaných má pouze základní vzdělání a pro takové pracovníky není snadné najít na současném trhu práce uplatnění. Značná část takových uchazečů žije ze sociální podpory od státu, neboť dostanou takové peníze, které by si pomocí svých schopností nevydělal (Integrovaný portál MPSV, 2017).

Následující graf 8 zachycuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji v letech 2006 až 2016. Z grafu je patrné, že největší výkyv ve vývoji podílu nezaměstnaných osob se projevil na přelomu let 2008 a 2009. Meziroční růst podílu dosažitelných uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku,

byl v tomto období 2,55 procentního bodu. Tento růst představuje nejvýraznější negativní změnu ve sledovaném období.

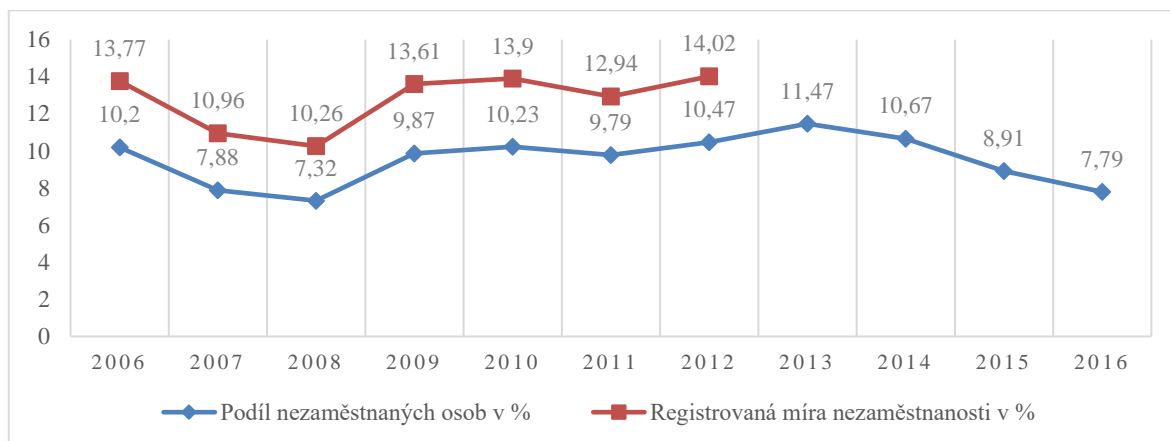
Graf 8: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji



Zdroj: Český statistický úřad, 2017, vlastní zpracování

Růst podílu nezaměstnaných osob v roce 2009 lze přisoudit dopadům celosvětové finanční a ekonomické krize, která vypukla ve Spojených státech a postupně zasáhla ekonomiky na celém světě. V tomto období nezaměstnanost vzrostla, neboť díky krizi došlo k ukončení činnosti mnoha ekonomických subjektů. Z grafu 8 je zřejmé, že nejvyšší podíl nezaměstnaných byl dosažen v roce 2013. Podíl v tomto období činil 11,47 %. Tento nárůst lze vyhodnotit jako přetrvávající důsledek ekonomické krize. Od roku 2013 má podíl nezaměstnaných klesající trend až do současnosti. Příznivou zprávou je, že pokles podílu nezaměstnaných osob od roku 2013 byl zaregistrován ve všech sedmi okresech Ústeckého kraje. Nejhorší situace v rámci okresů se projevila v okrese Most, kde na konci roku 2016 byl podíl nezaměstnaných osob 10,08 %.

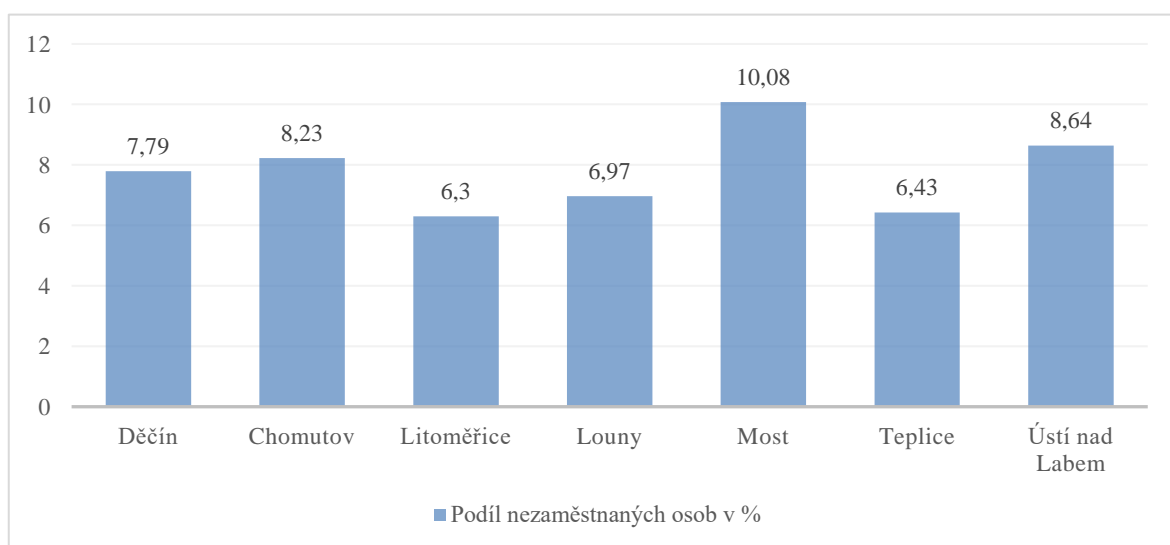
Graf 9: Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2017, vlastní zpracování

V grafu 9 jsou porovnány hodnoty registrované míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob v letech 2006 až 2016. Hodnoty registrované míry nezaměstnanosti nabývají větších hodnot z důvodu odlišného výpočtu. Registrovaná míra porovnává počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání s ekonomicky aktivním obyvatelstvem, na rozdíl od podílu, který jej porovnává s celkovým počtem obyvatelstva v produktivním věku, tj. od 15 do 64 let. Výpočet registrované míry se prováděl pouze do konce roku 2012, proto nejsou údaje z dalších let dostupné. Ukazatel registrované míry nezaměstnanosti je zhruba o 3 až 3,5 procentních bodů vyšší než ukazatel podílu nezaměstnaných osob.

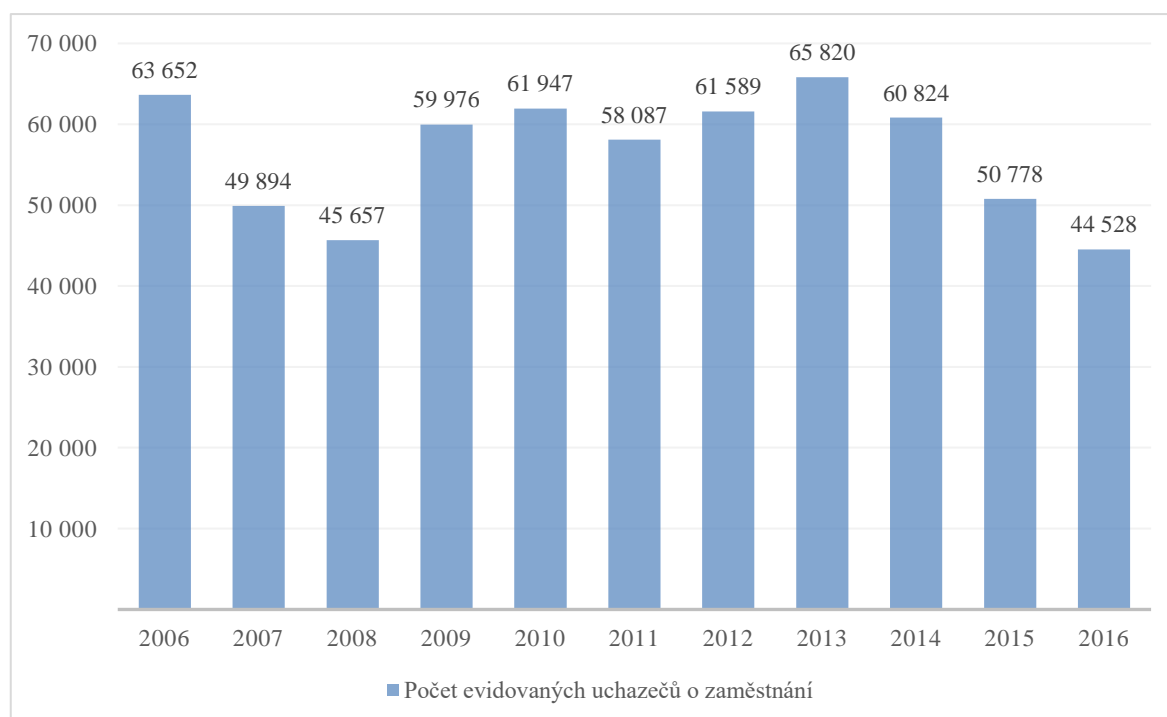
Graf 10: Podíl nezaměstnaných osob v roce 2016 v okresech Ústeckého kraje



Zdroj: Český statistický úřad, 2017, vlastní zpracování

Z grafu 10, který ukazuje podíl nezaměstnaných osob v roce 2016 v jednotlivých okresech Ústeckého kraje, je zřejmé, že v rámci kraje se s nejmenší nezaměstnaností potýká Litoměřicko. Podíl nezaměstnaných osob v roce 2016 byl 6,3 %. Naopak nejhorší situace je na Mostecku, kde byl podíl nezaměstnaných osob 10,8 %. Mostecko je dlouhodobě okresem, který se v rámci Ústeckého kraje potýká s největší nezaměstnaností. Hlavním důvodem je postupné omezování těžby nerostných surovin na tomto území. Do budoucna se očekává další negativní dopad na nezaměstnanost spojený s omezením těžby na dole ČSA.

Graf 11: Vývoj počtu evidovaných uchazečů v Ústeckém kraji



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2017, vlastní zpracování

Graf 11 ukazuje počet evidovaných uchazečů na trhu práce v období od 2006 do 2016. Nejvyšší hodnoty dostáhl v roce 2013, kdy bylo v evidenci úřadu práce 65 820 uchazečů. Od roku 2013 se ekonomice daří a nezaměstnanost celorepublikově klesá. V roce 2016 bylo v evidenci úřadu práce v Ústeckém kraji zařazeno 44 528 uchazečů o zaměstnání.

Struktura uchazečů o zaměstnání dle pohlaví

V následující tabulce 3 jsou zobrazeny počty uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Ústeckém kraji v letech 2006 až 2016. Celkové počty jsou rozděleny dle pohlaví.

Tabulka 3: **Struktura počtu uchazečů o zaměstnání podle pohlaví**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Evidování uchazeči celkem	63 652	49 894	45 657	59 976	61 947	58 087	61 589	65 820	60 824	50 778	44 528
Ženy	33 164	26 811	24 113	29 777	30 349	28 965	30 758	32 497	30 394	25 854	23 118
Muži	30 488	23 083	21 544	30 199	31 598	29 122	30 831	33 323	30 430	24 924	21 410

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2017, vlastní zpracování

V letech 2006 až 2008 byla na trhu práce v Ústeckém kraji převaha nezaměstnaných žen. Od roku 2009 do roku 2014 se situace obrátila a na trhu bylo více nezaměstnaných mužů. Od roku 2015 jsou na trhu opět z hlediska nezaměstnanosti v horší pozici ženy. Nejvíce nezaměstnaných žen bylo na trhu práce v roce 2006 a to přesně 33 164 žen, mužů bylo nejvíce v roce 2013 a to přesně 33 323 mužů.

Struktura uchazečů o zaměstnání dle věku

Následující tabulka 4 podává informace o vývoji počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání rozdělených podle věku a vychází z údajů ke konci roků 2012 až 2016.

Tabulka 4: **Věková struktura uchazečů o zaměstnání**

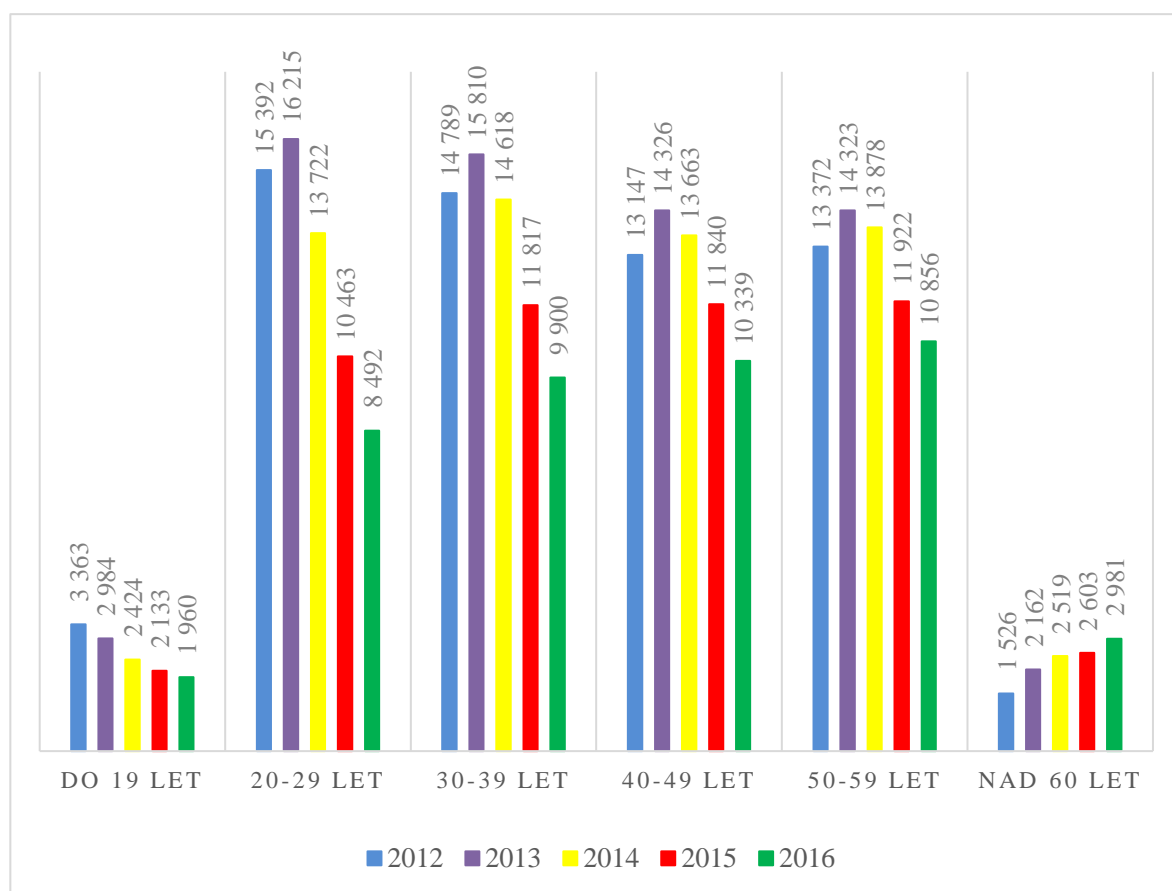
Věk	Počet uchazečů ke 31. prosinci roku				
	2012	2013	2014	2015	2016
do 19 let	3 363	2 984	2 424	2 133	1 960
20-24 let	8 670	8 706	7 148	5 198	3 999
25-29 let	6 722	7 509	6 574	5 265	4 493
30-34 let	6 971	7 455	6 832	5 513	4 664
35-39 let	7 818	8 355	7 786	6 304	5 236
40-44 let	6 495	7 346	7 205	6 342	5 554
45-49 let	6 652	6 980	6 458	5 498	4 785
50-54 et	6 207	6 686	6 659	5 651	5 197
55-59 let	7 165	7 637	7 219	6 271	5 659
nad 60 let	1 526	2 162	2 519	2 603	2 981
Celkem	61 589	65 820	60 824	50 778	44 528

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2017, vlastní zpracování

Ve sledovaném období byl největší pokles počtu uchazečů v rámci věkových skupin zaznamenán u skupiny ve věku 20-24 let. V roce 2016 bylo na úřadu práce evidováno o 4 671 osob ve věku 20-24 let méně než v roce 2012. S postupem času se věková skupina, která vykazuje největší počet uchazečů mění, a to stále k vyššímu věku. V prvních dvou letech pozorování to byla skupina ve věku 20-24 let, kdy v obou letech vykazovala přes 8 500 uchazečů. V roce 2014 se změnila na skupinu ve věku 35-39 let s 7 786 uchazeči. V roce 2015 nejvíce uchazečů evidovala věková skupina 40-44 let s 6 342 uchazeči. V posledním roce pozorování bylo nejvíce nezaměstnaných ve věku 55-59 let, a to přesně 5 659 uchazečů o zaměstnání.

Následující graf 12 ukazuje vývoj u věkové struktury uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji v letech 2012-2016. Ke grafickému znázornění byly údaje shrnuty do šesti věkových skupin, a to věková skupina do 19 let, 20-29 let, 30-39 let, 40-49 let, 50-59 let a nad 60 let.

Graf 12: Vývoj věkové struktury počtu uchazečů o zaměstnání



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2017, vlastní zpracování

Jak je z grafu 12 patrné, u všech věkových skupin od roku 2013 počet uchazečů o zaměstnání klesá. Jediná skupina, ve které došlo ve sledovaném období k růstu počtu uchazečů, byla věková skupina nad 60 let. U této věkové skupiny bylo v roce 2016 oproti roku 2012 zaregistrováno na úřadu práce celkem o 1 455 uchazečů více. Vzhledem ke „stárnutí“ věkové kategorie s největším počtem uchazečů o zaměstnání a rostoucímu počtu uchazečů ve věku nad 60 let lze konstatovat, že starší lidé jsou v posledních letech nejvíce rizikovou skupinou na trhu práce v Ústeckém kraji.

Struktura uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání

Následující tabulka 5 zobrazuje vývoj počtu uchazečů v Ústeckém kraji dle dosaženého vzdělání v letech 2012–2016.

Tabulka 5: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Stupeň vzdělání	Počet uchazečů ke 31. prosinci roku				
	2012	2013	2014	2015	2016
Bez vzdělání	288	290	321	1 013	2 649
Základní vzdělání	25 198	27 103	25 473	21 552	17 733
Nižší střední vzdělání	63	60	48	38	33
Nižší střední odborné vzdělání	1 554	1 730	2 350	1 883	1 544
Střední odborné vzdělání s výučním listem	22 255	23 568	20 535	16 315	13 925
Střední nebo střední odborné bez maturity i výučního listu	240	217	308	231	209
ÚSV	1 141	1 285	1 231	958	862
ÚSO s vyučením i maturitou	1 621	1 697	2 016	1 558	1 318
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	7 568	7 961	6 850	5 664	4 773
Vyšší odborné vzdělání	232	245	212	199	187
Bakalářské vzdělání	417	530	474	463	398
Vysokoškolské vzdělání	976	1 099	974	874	871
Doktorské vzdělání	36	35	32	30	26
Celkem	61 589	65 820	60 824	50 778	44 528

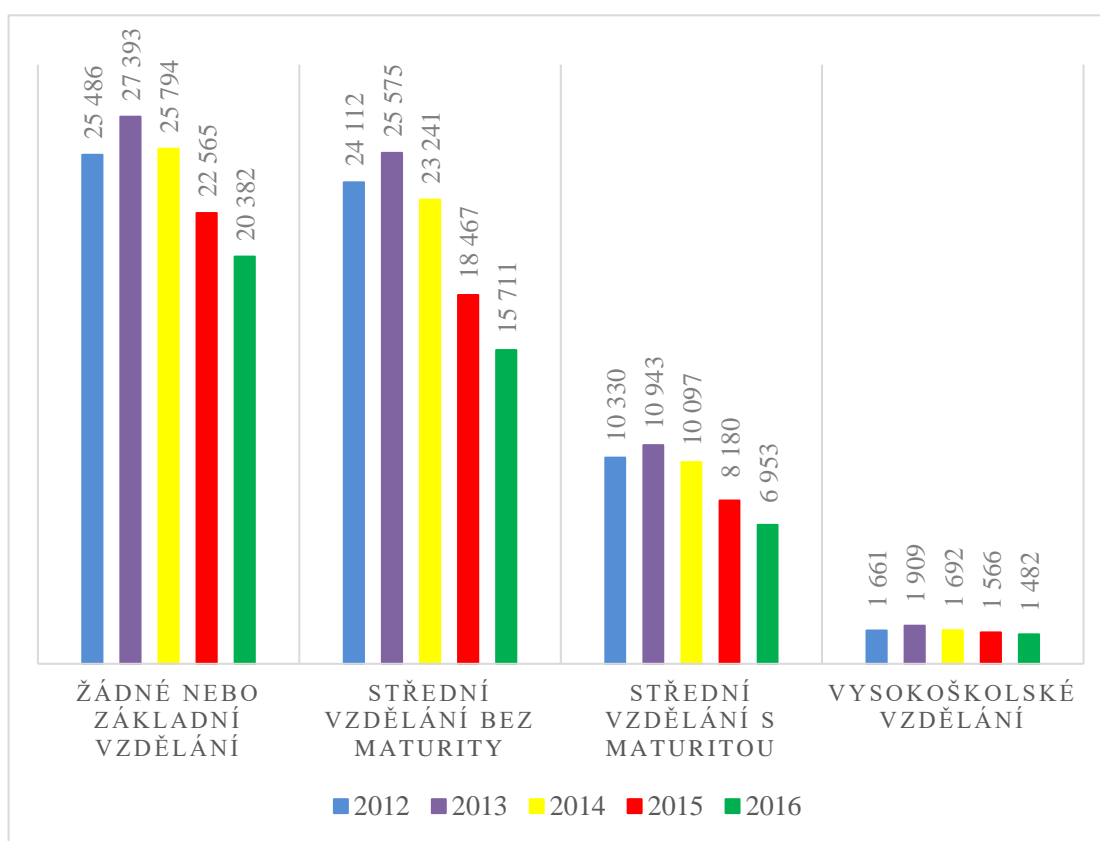
Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2017, vlastní zpracování

Největší zastoupení v Ústeckém kraji mezi uchazeči v evidenci mají uchazeči se základním vzděláním a vyučením uchazeči. Tyto dvě skupiny uchazečů tvoří dohromady v každém roce ze sledovaného období 70–80 % všech uchazečů na trhu práce v Ústeckém

kraji. Za neproblémovější skupinu z hlediska dosaženého vzdělání lze považovat uchazeče, kteří nedosáhli ani na základní vzdělání. Tato skupina uchazečů jako jediná ve sledovaném období vykazuje nárůst počtu uchazečů. Nejlepší vývoj se projevil u skupiny uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem. Počet vyučených uchazečů v roce 2016 byl 13 925 osob, což je oproti nejvyššímu počtu, který byl dosažen v roce 2013 přesně o 9 643 osob méně.

Graf 13 ukazuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání v letech 2012 až 2016. Ke grafickému znázornění byly údaje shrnuty do 4 skupin podle úrovně vzdělání. A to do skupiny uchazečů bez vzdělání či se základním vzděláním, skupiny se středoškolským vzděláním bez maturity, skupiny se středoškolským vzděláním s maturitou a skupiny s vysokoškolským vzděláním.

Graf 13: Vývoj struktury počtu uchazečů o zaměstnání podle vzdělání



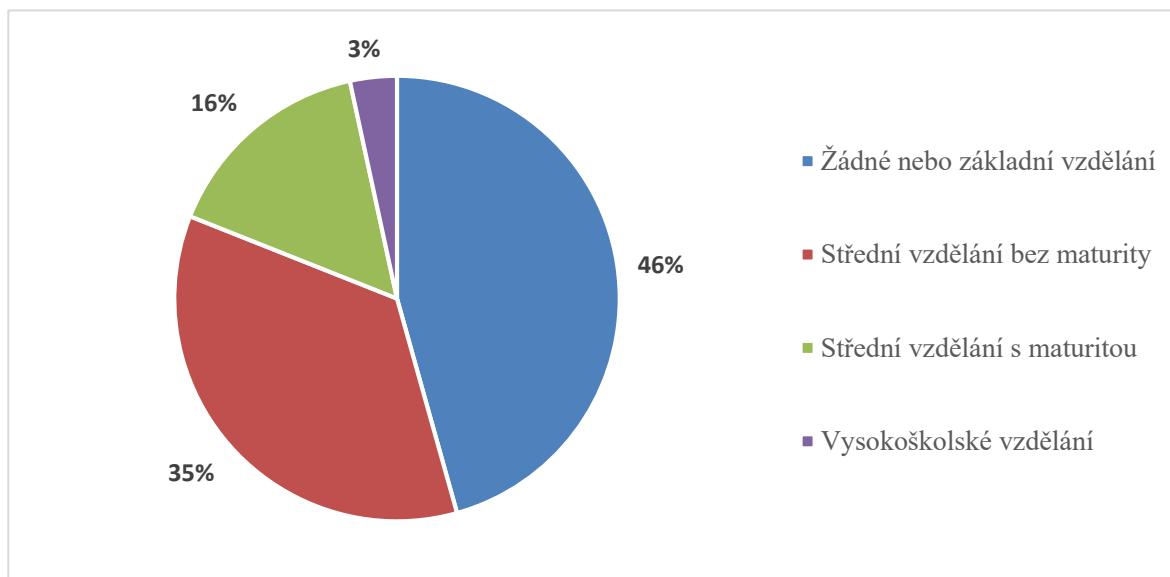
Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2017, vlastní zpracování

Z grafu 13 je patrné, že od roku 2013, kdy doznívala ekonomická krize, se situace na trhu práce zlepšuje u všech vzdělanostních skupin nezaměstnaných osob. Čím vyšší je

vzdělání, tím nižší je počet osob, kteří na trhu práce figurují jako nezaměstnaní.

Následující graf 14 ukazuje procentuální strukturu uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji v roce 2016 podle nejvyššího dosaženého vzdělání.

Graf 14: Vzdělanostní struktura uchazečů v Ústeckém kraji v roce 2016



Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2017, vlastní zpracování

Jak ukazuje graf 14 s rostoucím vzděláním se snižuje počet uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Lidé s vyšším vzděláním mají na trhu práce lepší uplatnění. V roce 2016 bylo nejvíce uchazečů o zaměstnání ze skupiny uchazečů s žádným nebo základním vzděláním. Tyto skupiny tvořily se 46% zastoupením téměř polovinu všech uchazečů v Ústeckém kraji v roce 2016. Pro tyto osoby je obecně velmi složité najít na trhu práce uplatnění. U této skupiny uchazečů není ani ve většině případů přijatelná možnost rekvalifikace, neboť sami nemají o sebevzdělávání a zvyšování kvalifikace zájem. Nejlépe jsou na tom uchazeči ze skupiny vysokoškolsky vzdělaných osob, jejich počet na trhu práce v Ústeckém kraji tvořil 3 % všech uchazečů.

Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence

Následující tabulka 15 zobrazuje vývoj počtu uchazečů v Ústeckém kraji dle doby evidence v letech 2012–2016.

Tabulka 6: Struktura uchazečů o zaměstnání dle délky evidence na ÚP

Délka evidence	Počet uchazečů k 31. prosinci roku				
	2012	2013	2014	2015	2016
do 3 měsíců	14 058	12 658	12 140	11 665	10 997
3-6 měsíců	10 306	10 122	8 286	6 952	6 597
6-9 měsíců	5 894	6 121	5 057	4 057	3 896
9-12 měsíců	5 420	6 139	4 124	3 015	2 949
12-24 měsíců	10 275	12 691	11 094	7 026	5 840
nad 24 měsíců	15 636	18 089	20 123	18 063	14 249
Celkem	61 589	65 820	60 824	50 778	44 528

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2017, vlastní zpracování

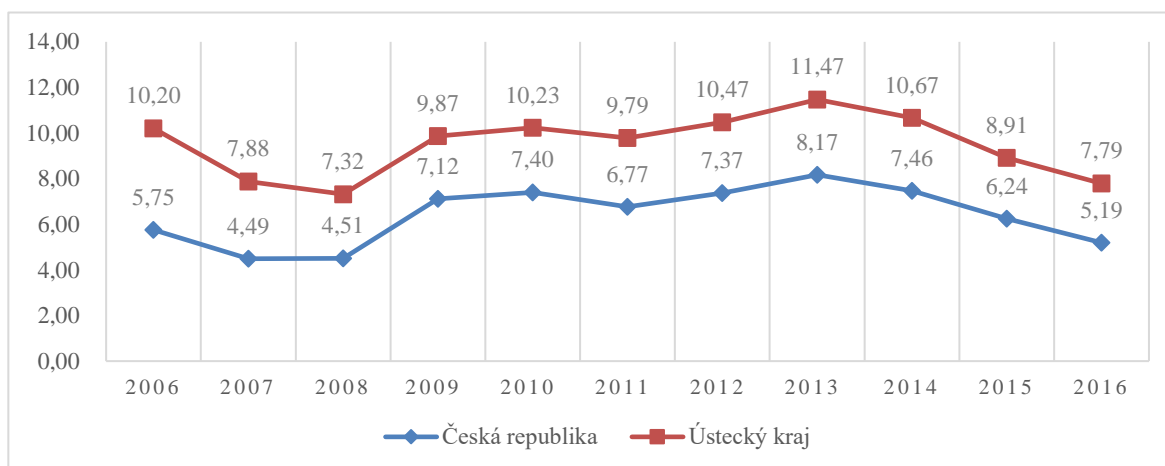
V Ústeckém kraji z hlediska délky evidence na úřadu práce spadá nejvíce uchazečů o zaměstnání v celém sledovaném období do skupiny uchazečů s délkou evidence delší jak 2 roky. V roce 2014 tvořil počet uchazečů evidovaných na úřadu práce déle než rok dokonce více než polovinu všech uchazečů. U této skupiny a skupiny uchazečů s evidencí delší jak 1 rok došlo od roku 2014 také k největšímu poklesu, a to o více než 5 tisíc uchazečů u obou skupin. Pokles byl však po roce 2014 zaznamenán obecně meziročně u všech skupin uchazečů vyjma uchazečů nezaměstnaných déle jak 2 roky, kde se objevil nárůst o více než 2 000 uchazečů. Druhý největší počet uchazečů spadá do skupiny s evidencí kratší jak 3 měsíce. V této skupině se objevuje frikční nezaměstnanost.

Nejvíce nezaměstnaných uchazečů v Ústeckém kraji spadá do skupiny uchazečů, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle jak 24 měsíců. Tyto údaje potvrzují fakt, že dlouhodobá nezaměstnanost je velkým problémem společnosti. Za dlouhodobou nezaměstnanost je považována nezaměstnanost delší jak 1 rok. Uchazečům, kteří jsou v evidenci delší dobu jak 1 rok je věnována dlouhodobě zvýšená pozornost úřadu práce. Vývojem času se situace zlepšuje, ale stále tato skupina uchazečů na trhu práce zůstává z hlediska počtu uchazečů v nejhorším postavení.

4.4 Porovnání nezaměstnanosti v rámci České republiky

Následující graf 15 porovnává podíl nezaměstnaných osob v letech 2006-2016 v Ústeckém kraji s podílem v rámci celé České republiky.

Graf 15: Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji a v ČR

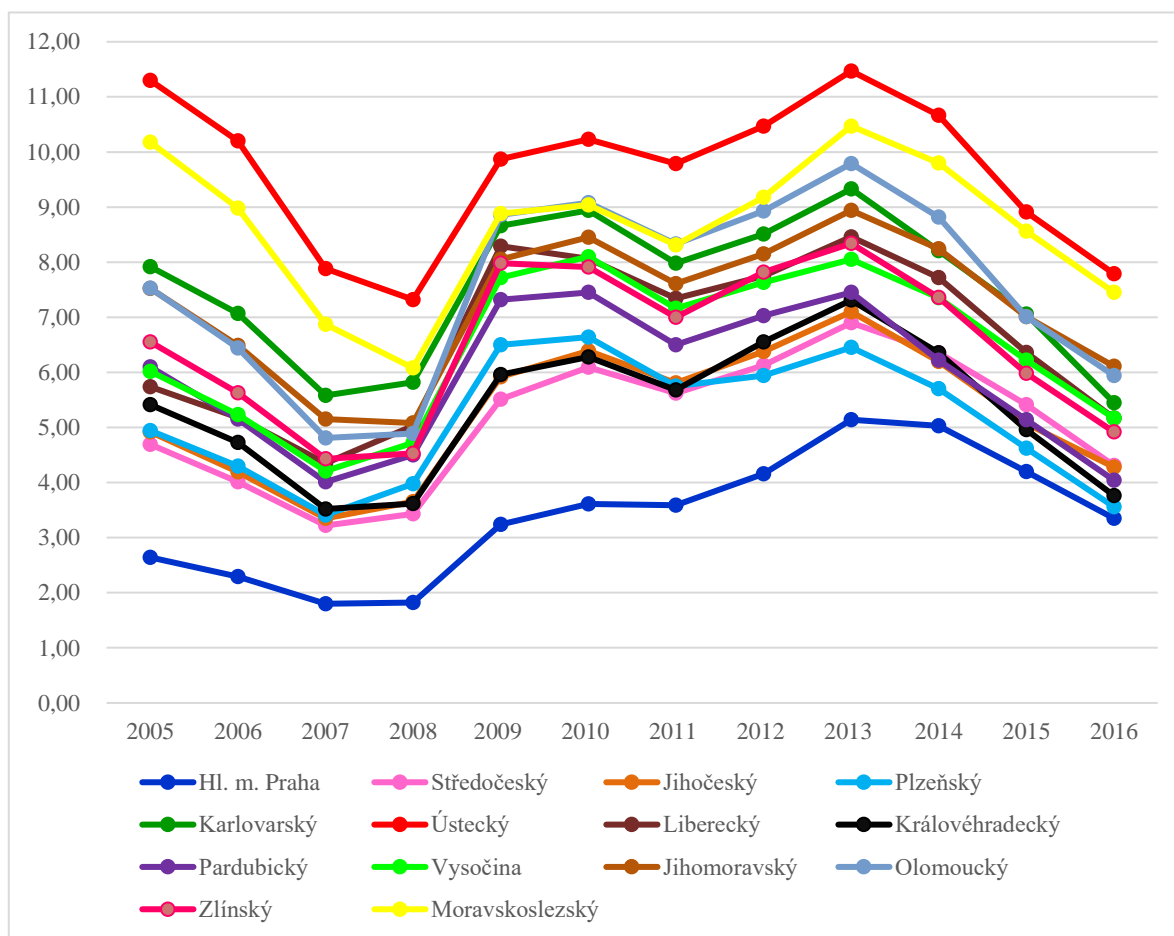


Zdroj: Český statistický úřad, 2017, vlastní zpracování

Nezaměstnanost v Ústeckém kraji se v celém sledovaném období drží nad průměrem České republiky. Nejvýraznější rozdíl mezi podíly nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji a celé ČR byl zaznamenán na počátku sledovaného období, a to v roce 2006. V tomto roce byl podíl v Ústeckém kraji vyšší o 4,45procentních bodů. Další výrazný rozdíl se projevil v roce 2013 a to rozdíl v rozsahu 3,3procentního bodu. Od roku 2013 se rozdíl mezi nezaměstnaností v rámci celé ČR a Ústeckým krajem postupně snižuje a přibližuje se hodnotám, které byly zaznamenány před příchodem dopadů ekonomické krize v roce 2008.

V porovnání s jednotlivými kraji České republiky je nezaměstnanost v Ústeckém kraji nejvyšší. Vývoj podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích graficky znázorňuje graf 16. Nezaměstnanost v Ústeckém kraji je dlouhodobě nejvyšší v rámci celé České republiky. V posledních letech se jí přibližuje nezaměstnanost v kraji Moravskoslezském. Nejmenší nezaměstnanost vykazuje Hlavní město Praha. Do roku 2013 byla nezaměstnanost na tomto území zřetelně nižší, než tomu je od roku 2013, kdy se přiblížila nezaměstnanosti Plzeňského a Královéhradeckého kraje. Nejnižší podíl nezaměstnaných osob byl zaznamenán v roce 2008 v Praze kdy dosáhl úrovně 1,80 %. Nejvyššího podílu ve sledovaném období bylo dosaženo právě v kraji Ústeckém, a to v roce 2013 s podílem ve výši 11,47 %.

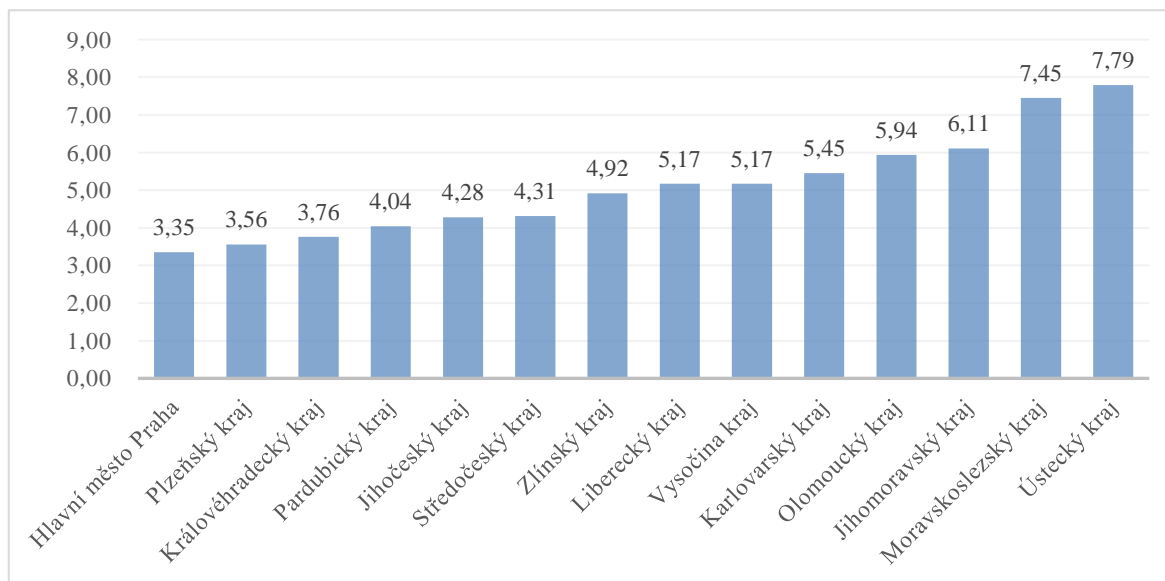
Graf 16: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v krajích České republiky



Zdroj: Český statistický úřad, 2017, vlastní zpracování

V následujícím grafu 17 jsou vyjádřeny podíly nezaměstnaných osob v roce 2016 v jednotlivých krajích České republiky. Jak je z grafu zřejmé, nejnižší podíl uchazečů vykazovalo na konci roku 2016 Hlavní město Praha s podílem 3,35 %. Průměrný podíl v rámci ČR v roce 2016 dosahoval 5,19 %, pod tuto hranici se dostala přesně polovina ze 14 krajů České republiky. Nejvyšší podíl uchazečů vykazoval právě Ústecký kraj s podílem 7,79 %, za kterým stojí Moravskoslezský kraj s jen o 0,34procentního bodu nižším podílem. Rozdíl mezi podílem v Hlavním městě Praha a Ústeckým krajem na konci roku 2016 dosáhl 4,44procentního bodu.

Graf 17: Podíl nezaměstnaných osob v krajích České republiky



Zdroj: Český statistický úřad, 2017, vlastní zpracování

4.5 Aktivní politika zaměstnanosti v Ústeckém kraji

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je realizována za pomoci jejích nástrojů. K jejímu financování jsou využívány finanční prostředky ze státního rozpočtu a dále z Evropského sociálního fondu (ESF) prostřednictvím operačních programů. Realizace APZ se zaměřuje na nejvíce ohrožené skupiny uchazečů na trhu práce. Jedná se především o uchazeče o zaměstnání s evidencí na ÚP delší než 1 rok, o uchazeče z řad absolventů bez praxe, mladých osob do 30 let a osob starších 50 let, handicapované a další.

V rámci operačního programu Zaměstnanost 2014–2020, jsou v Ústeckém kraji realizovány projekty, které podporují snížení nezaměstnanosti. Jedná se o národní individuální projekt (NIP) s názvem *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II* a o následující regionální individuální projekty (RIP): (Integrovaný portál MPSV, 2016)

- Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji;
- Flexibilně do práce v Ústeckém kraji;
- Společně to dokážeme v Ústeckém kraji.

Národní individuální projekt *„Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II“* se zaměřuje na problém nesouladu mezi kvalifikací uchazečů o zaměstnání a potřebami trhu. Cílem

projektu je zabezpečení vhodnější kvalifikace zájemců o zaměstnání tak, aby co nejvíce korespondovala s požadavky trhu práce. Tento projekt je realizován v období od 1. ledna 2016 do 30. září 2020 a je zaměřen na všechny uchazeče o zaměstnání registrované na úřadu práce (Integrovaný portál MPSV, 2016).

V rámci projektu „*Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji*“ je řešena problematika nezaměstnanosti mladých lidí ve věku od 15 do 29 let. Je určen pro osoby v dané věkové skupině nehledě na to, zda jsou registrováni na úřadu práce či nikoli. Tento projekt je realizován v období od 1. listopadu 2015 do 13. října 2018. Jedná se o vytvoření pracovních míst v rámci tzv. práce na zkoušku nebo např. odborné praxe. Zaměstnavatelé, kteří vytvoří taková pracovní místa, získají finanční příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů. U programu práce na zkoušku je doba trvání až 3 měsíce a finanční příspěvek je ve výši 10 tisíc Kč, pokud se jedná o osobu s vyšším odborným, či vysokoškolským vzděláním je příspěvek 12 tisíc Kč. V rámci zajištění odborné praxe v trvání až jeden rok se příspěvek liší podle doby evidence na úřadu práce ČR, a to následovně: (Integrovaný portál MPSV, 2017)

- až 15 tisíc Kč, pro uchazeče evidované minimálně 3 měsíce;
- až 18 tisíc Kč, pro uchazeče se středoškolským a vyšším odborným do 25 let včetně evidované minimálně 3 měsíce, pro uchazeče s vysokoškolským vzděláním evidované minimálně 3 měsíce nebo uchazeče evidované déle jak 24 měsíců nehledě na úroveň vzdělání;
- až 20 tisíc Kč, pro vysokoškolsky vzdělané uchazeče s evidencí delší jak 24 měsíců.

Projekt „*Flexibilně do práce v Ústeckém kraji*“ řeší problém zaměstnanosti osob pečujících o dítě do věku 15 let nebo osobu blízkou, nejčastěji se jedná o osoby se zdravotním postižením nebo seniory. Zaměstnavatelé, kteří vytvoří pracovní místo v rámci tohoto projektu, získají příspěvek na dobu trvání 12 měsíců ve výši 13 tisíc Kč na uchazeče evidovaného na úřadu práce kratší dobu než 24 měsíců a 15 tisíc Kč v případě uchazeče evidovaného na úřadu práce po dobu delší než 24 měsíců. Tento projekt je realizován v období od 1. ledna 2016 do 30. června 2019 (Integrovaný portál MPSV, 2017).

Projekt „*Společně to dokážeme v Ústeckém kraji*“ se zaměřuje na problematiku dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů s nízkou kvalifikací, kterým hrozí sociální vyloučení nebo jím jsou již zasaženi. Do projektu se mohou zapojit uchazeči splňující alespoň dva ze stanovených požadavků – evidence na úřadu práce delší než 1 rok, nízké vzdělání nebo pobírání dávek hmotné nouze. Tento projekt je realizován v období od 1. dubna 2016 do 31. března 2019 (Integrovaný portál MPSV, 2017).

Následující tabulka 7 ukazuje celkový počet vytvořených pracovních míst, celkové počty umístěných uchazečů včetně podpořených zaměstnanců a celkové výdaje v rámci APZ v letech 2015 a 2016 v Ústeckém kraji.

Tabulka 7: Celková bilance APZ v letech 2015 a 2016

	2015	2016
Celkový počet vytvořených míst	16 226	7 077
Celkový počet umístěných uchazečů	16 398	10 741
Celkové výdaje na APZ v tis. Kč	1 375 903	1 079 862

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2017, vlastní zpracování

Při porovnání hodnot počtu vytvořených míst a uchazečů umístěných na trhu práce v Ústeckém kraji byl mezi roky 2015 a 2016 zaznamenán značný pokles. V roce 2016 byl v rámci APZ vytvořen o více než polovinu menší počet pracovních míst než v předchozím roce. Také výdaje na APZ se snížili téměř o 300 milionů Kč. Rok 2016 tedy lze považovat za rok úsporný.

Veřejně prospěšné práce v rámci APZ

Následující tabulka 8 podává informace o počtu vytvořených pracovních míst, počtu umístěných uchazečů a výdajů vynaložených na veřejně prospěšné práce (VPP) v rámci APZ v letech 2015 a 2016 v Ústeckém kraji.

Veřejně prospěšné práce jsou využívány nejčastěji obcemi a dalšími subjekty, které jsou zřizovány taktéž obcemi. Jedná se o podporu zaměstnanosti určité skupiny obyvatelstva, nejčastěji osob s nízkou kvalifikací, osob dlouhodobě nezaměstnaných, osob vyššího věku nebo osob se zdravotním omezením. Do veřejně prospěšných prací lze zařadit úklid

veřejných prostranství, údržba veřejných budov a podobné (Integrovaný portál MPSV, 2017).

Tabulka 8: **Veřejně prospěšné práce v rámci APZ**

Nástroj APZ	Vytvořená pracovní místa		Počet umístěných uchazečů		Výdaje v tis. Kč	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
VPP	126	1 507	202	1 536	439 010	472 736
VPP – NIP	5 704	1 173	5 784	1 713		
Celkem	5 830	2 680	5 986	3 249		

Zdroj: *Integrovaný portál MPSV, 2017, vlastní zpracování*

V rámci VPP bylo v roce 2016 v Ústeckém kraji vytvořeno celkem 2 680 pracovních míst, což je o 3 150 míst méně než v předchozím roce. Na takto vytvořená místa bylo umístěno 3 249 osob, což představuje meziroční pokles o 2 737 umístěných osob. Převážná většina pracovních míst vznikla v rámci národních individuálních programů (NIP), které jsou financovány z prostředků ESF. Celkové výdaje ovšem vzrostly o více než 30 milionů Kč, to je dáno také zvýšením příspěvku na 1 pracovní místo v rámci VPP oproti roku 2015 o 1 000 Kč na 14 000 Kč (Integrovaný portál MPSV, 2017).

Společensky účelná pracovní místa v rámci APZ

Následující tabulka 9 poskytuje informace o počtu vytvořených pracovních míst, počtu umístěných uchazečů a výdajů vynaložených na společensky účelná pracovní místa (SÚPM) v rámci APZ v letech 2015 a 2016 v Ústeckém kraji.

Tabulka 9: **Společensky účelná pracovní místa v rámci APZ**

Nástroj APZ	Vytvořená pracovní místa		Počet umístěných uchazečů		Výdaje v tis. Kč	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
SÚPM – SVČ	236	144	236	144	533 435	530 764
SÚPM – vyhrazená	187	651	185	620		
SÚPM – vyhrazená NIP	6 914	2 415	6 814	2 419		
SÚPM – vyhrazená RIP	426	223	425	263		
Celkem	7 763	3 433	7 660	3 446		

Zdroj: *Integrovaný portál MPSV, 2017, vlastní zpracování*

Společensky účelná pracovní místa slouží k zabezpečení zaměstnání osob s určitým omezením jako je neuplatnitelná kvalifikace na trhu práce, návrat žen na trh práce po mateřské dovolené nebo vysoký věk uchazečů. Tento nástroj APZ se snaží zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti (Integrovaný portál MPSV, 2017).

V roce 2016 bylo v Ústeckém kraji podpořeno celkem 144 uchazečů, kteří se rozhodli zahájit samostatně výdělečnou činnost (SVČ), to bylo o 92 osob méně než v roce 2015. Průměrná výše poskytovaného příspěvku činila 60 229 Kč. Celkem bylo vytvořeno 3 433 pracovních míst, na které bylo umístěno a podpořeno 3446 uchazečů, což oproti počtům v roce 2015 představuje opět pokles o více než polovinu. Výdaje na společensky účelná pracovní místa poklesly meziročně o téměř 2,7 milionu Kč.

Chráněná pracovní místa v rámci APZ

Následující tabulka 10 podává informace o počtu vytvořených pracovních míst, počtu umístěných uchazečů a výdajů vynaložených na chráněná pracovní místa (CHPM) v rámci APZ v letech 2015 a 2016 v Ústeckém kraji.

Chráněná pracovní místa se zaměřují na podporu osob zdravotně handicapovaných. Tyto osoby mají na trhu práce problém sehnat vhodné pracovní místo, neboť poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle se zdravotním handicapem je značně omezená. Příspěvek na zřízení CHPM vč. SVČ v roce 2016 představoval v max. výši 125 000 Kč (Integrovaný portál MPSV, 2017).

Tabulka 10: Chráněná pracovní místa v rámci APZ

Nástroj AZP	Vytvořená pracovní místa		Počet umístěných uchazečů		Výdaje v tis. Kč	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
CHPM zřízená	132	157	252	268	8 645	12 633
CHPM – SVČ	3	4	3	4		
CHPM a CHPM-SVČ – provoz	13	14	13	14		
Celkem	148	175	268	286		

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2017, vlastní zpracování

V Ústeckém kraji byl v roce 2016 poskytnut příspěvek na podporu ve výši 12 633 397 Kč. Jednalo se o podporu pro vytvoření 175 chráněných pracovních míst,

na která bylo umístěno 286 zdravotně postižených uchazečů. Podpora v rámci CHPM byla v celém rozsahu hrazena finančními prostředky ze státního rozpočtu. Problematice zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením, se věnuje stále větší pozornost. Příspěvek na podporu v roce 2016 byl vyšší o téměř 4 mil. Kč. Počet vytvořených pracovních míst vzrostl meziročně o 27 míst a počet umístěných uchazečů o 18 osob.

Rekvalifikace v rámci APZ

Rekvalifikace v roce 2016 byly realizovány několika způsoby a financovány z finančních prostředků NIP „Vzdělávání a dovednost pro trh práce II“. Dále byly realizovány také v rámci grantových programů a regionálních individuálních programů (Integrovaný portál MPSV, 2017).

Následující tabulka 11 dokládá informace o rekvalifikacích v rámci APZ v Ústeckém kraji v letech 2015 a 2016.

Tabulka 11: **Rekvalifikace v rámci APZ**

		2015	2016
Celkový počet		2 539	1 685
Financovány z	Národní individuální projekty	1 620	1 323
	Regionální individuální projekty	98	20
	Grantové programy	253	0
Umístění uchazeči o zaměstnání		2 477	1 647
Výdaje na AZP v tis. Kč		28 786	18 566

Zdroj: Integrovaný portál MPSV, 2017, vlastní zpracování

V roce 2016 probíhalo v Ústeckém kraji 1 685 rekvalifikací, to je o 854 rekvalifikací méně, než tomu bylo v roce 2015. Největší část byla realizována v rámci NIP „Vzdělávání a dovednost pro trh práce II“, a to přesně 1323 rekvalifikací. V roce 2016 bylo v Ústeckém kraji umístěno do rekvalifikace 1647 osob, což je o 830 uchazečů méně než v roce 2015. Značně klesly také celkové výdaje na rekvalifikace, a to o více než 10 mil Kč.

Regionální mobilita

Od dubna 2016 byl v Ústeckém kraji a dalších 4 krajích realizován nástroj na podporu regionální mobility. Jedná se o podporu uchazečů o zaměstnání, kteří se rozhodnou dojíždět do zaměstnání. V prosinci 2016 se tento nástroj začal používat v rámci celé ČR. Tímto

příspěvkem bylo v Ústeckém kraji v roce 2016 podpořeno 75 uchazečů ze 101 podaných žádostí. Důvodem nevyhovění 26 žádostem bylo nesplnění podmínek, např. dojezdová vzdálenost do zaměstnání kratší než 10 km nebo bezdlužnost. Na tento nástroj bylo vynaloženo 212 708 Kč ze státního rozpočtu (Integrovaný portál MPSV, 2017).

4.6 Dotazníkové šetření

V rámci vlastního výzkumu bylo provedeno dotazníkové šetření mezi nezaměstnanými osobami v Ústeckém kraji. Toto šetření bylo provedeno formou internetového dotazníku s názvem Nezaměstnanost v Ústeckém kraji. Dotazník byl distribuován k respondentům za pomoci stránek týkajících se nezaměstnanosti na sociálních sítích. Dotazník zahrnoval 17 uzavřených otázek. U všech otázek mohli respondenti vybrat pouze jednu odpověď. V první části dotazníku jsou 4 otázky sloužící k obecné identifikaci respondentů, jsou to otázky týkající se pohlaví, věku, bydliště a vzdělání. Dále jsou použity otázky, které se týkají přímo problematiky nezaměstnanosti. Jsou to otázky zaměřující se na způsoby hledání zaměstnání, ochotu do zaměstnání dojíždět nebo představě respondentů o mzdě. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 202 respondentů. Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, která skupina na trhu práce v Ústeckém kraji je nejvíce ohrožená.

Formulace hypotéz:

Hypotéza 1: Uchazeči s vyšším vzděláním jsou úspěšnější při hledání práce než uchazeči se vzděláním nižším.

$H_{0(1)}$: Doba evidence na úřadu práce není závislá na dosaženém vzdělání.

$H_{1(1)}$: Doba evidence na úřadu práce je závislá na dosaženém vzdělání.

Hypotéza 2: Uchazeči, kteří jsou ochotni dojíždět do zaměstnání jsou evidováni na úřadu práce kratší dobu než ti, kteří ochotni dojíždět nejsou.

$H_{0(2)}$: Doba evidence na úřadu práce není závislá na ochotě do zaměstnání dojíždět.

$H_{1(2)}$: Doba evidence na úřadu práce je závislá na ochotě do zaměstnání dojíždět.

Hypotéza 3: Uchazeči, kteří očekávají vyšší mzdu jsou na úřadu práce evidováni delší dobu než ti, kteří jsou ochotni pracovat za nižší mzdu.

$H_{0(3)}$: Doba evidence na úřadu práce není závislá očekávané mzdě.

$H_{1(3)}$: Doba evidence na úřadu práce je závislá na očekávané mzdě.

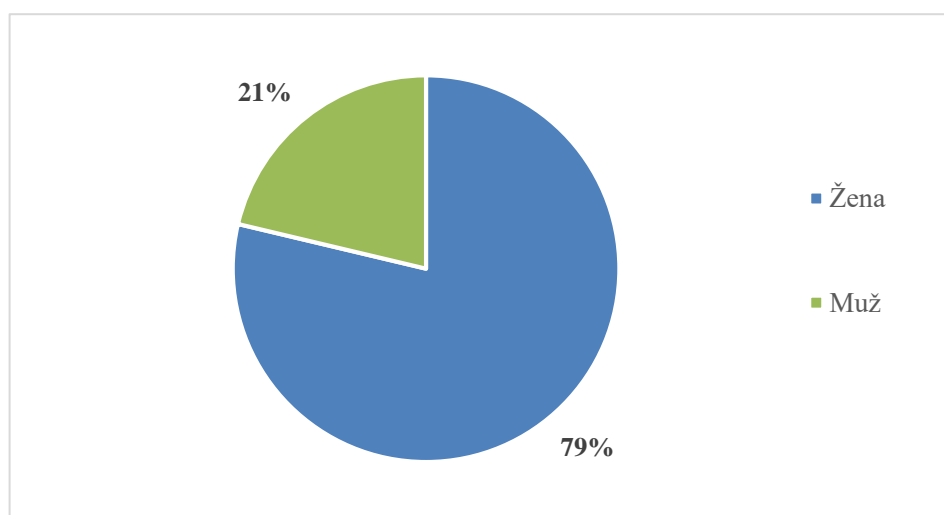
Otázka č. 1: Jaké je vaše pohlaví?

Tabulka 12: **Pohlaví respondentů**

Žena	Muž
159	43

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 18: **Pohlaví respondentů**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z celkového počtu respondentů byla převážná většina žen. Ženy tvořily s počtem 159 žen 79 % respondentů. Mužů se do dotazníkového šetření zapojilo 43, což představuje 21 % respondentů.

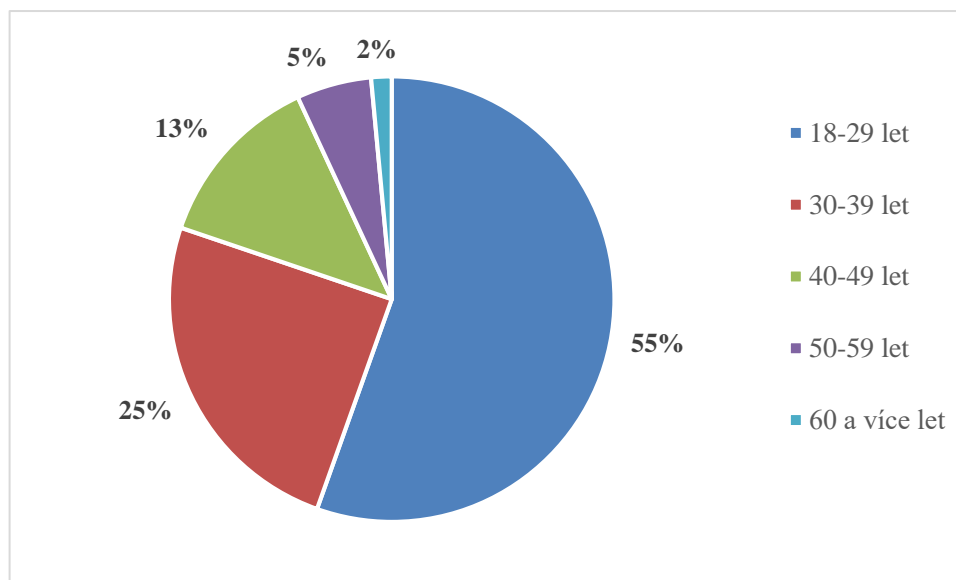
2. otázka: Do které věkové kategorie spadáte?

Tabulka 13: **Věk respondentů**

18-29 let	30-39 let	40-49 let	50-59 let	60 a více let
112	50	26	11	3

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 19: Věk respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Největší podíl představuje skupina respondentů ve věku 18-29 let, kterých odpovědělo 112 (55 %). Druhou nejzastoupenější je skupina ve věku 30-39 let s počtem 50 respondentů (25 %). Naopak nejmenší zastoupení má skupina respondentů ve věku 60 a více let, z této skupiny odpověděli pouze 3 respondenti (2 %). Vzhledem k elektronickému šíření dotazníku lze tento jev přisoudit z části také nízké počítačové gramotnosti osob starších 60 let.

Ve skupině respondentů ve věku 18-29 let odpovědělo z celkového počtu 112 respondentů 23 mužů a 89 žen. Ve skupině s věkem 60 let a více to byli pouze muži.

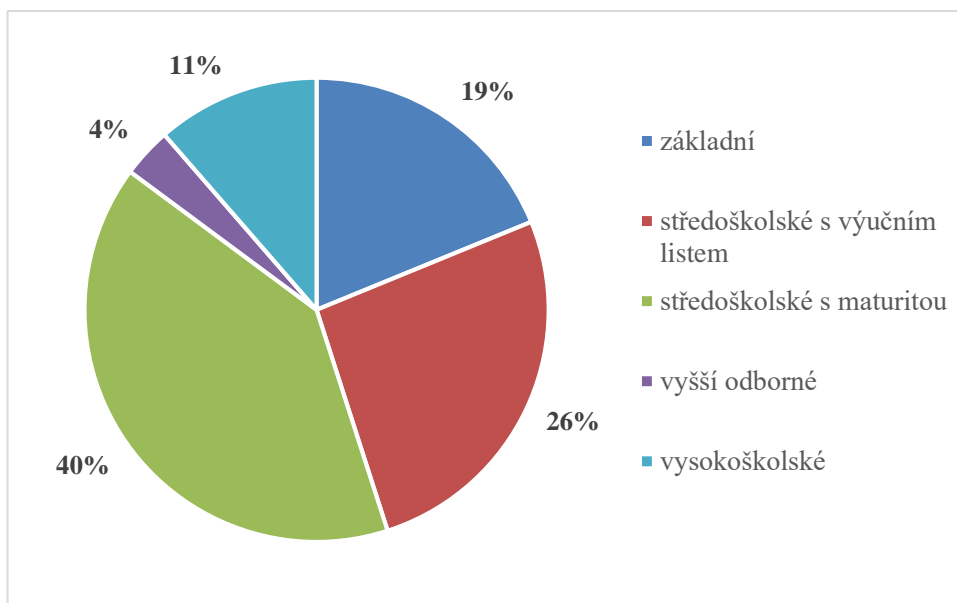
3. otázka: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 14: Vzdělání respondentů

Základní	Středoškolské s výučním listem	Středoškolské s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské
38	53	81	7	23

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 20: Vzdělání respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Z pohledu úrovně vzdělání dotazník vyplnilo nejvíce respondentů se středoškolským vzděláním s maturitou. S počtem 81 respondentů tvoří 40 %. Druhým nejzastoupenějším vzděláním u respondentů je středoškolské zakončené výučním listem, s počtem 53 respondentů tvoří 26 %. Základního vzdělání dosáhlo 38 respondentů, mají tedy 19% zastoupení. Skupina vysokoškolsky vzdělaných respondentů má podíl 11 % s počtem 23 respondentů. Nejméně zastoupené vzdělání mezi respondenty je vyšší odborné vzdělání, které má pouze 7 respondentů, což představuje 4 %.

Mezi respondenty, kteří mají vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání je převaha žen, kterých je 25 oproti 5 mužům. Největší zastoupení má s tímto vzděláním věková skupina od 18 do 29 let. Tato věková skupina má největší zastoupení také mezi respondenty se základním vzděláním, kterých je 24 z celkových 38 respondentů.

Středoškolské vzdělání s maturitou je obecně nejrozšířenějším vzděláním. Na trh práce se každoročně dostane po absolvování střední školy velký počet absolventů, který nestačí trh práce pojmout. Vyšší počet respondentů s vysokoškolským vzděláním, než se vzděláním vyšším odborným může být vysvětlen existencí Univerzity Jana Evangelisty Purkyně, která láká ke studiu mnoho studentů z Ústeckého kraje, díky dobré dostupnosti. Po absolventech s vysokoškolským vzděláním však není na trhu práce v tomto kraji dostatečná poptávka.

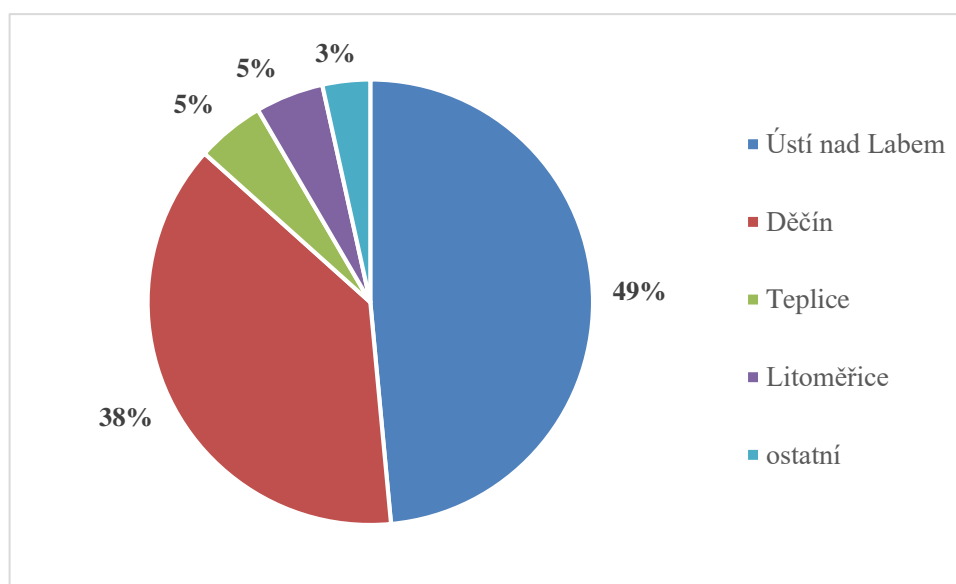
4. otázka: V jakém okrese Ústeckého kraje bydlíte?

Tabulka 15: Bydliště respondentů

Ústí nad Labem	Děčín	Litoměřice	Teplice	ostatní
98	77	10	10	7

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 21: Bydliště respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Téměř polovina zúčastněných respondentů, přesně 49 % má bydliště v okrese Ústí nad Labem. Druhým okrese s největším zastoupením nezaměstnaných respondentů je okres Děčín se 38% zastoupením. Tento stav odpovídá podílu nezaměstnaných osob, který je uveden v grafu 10. Největší podíl vykazují okresy Děčín, Ústí nad Labem, Most a Chomutov. Možnost ostatní, do kterých patří právě Most, Chomutov, ale také Louny, byla zvolena z důvodu špatné dosažitelnosti respondentů z těchto okresů. Možnost „ostatní“ vyplnilo pouze 7 respondentů, což představuje pouze 3 %.

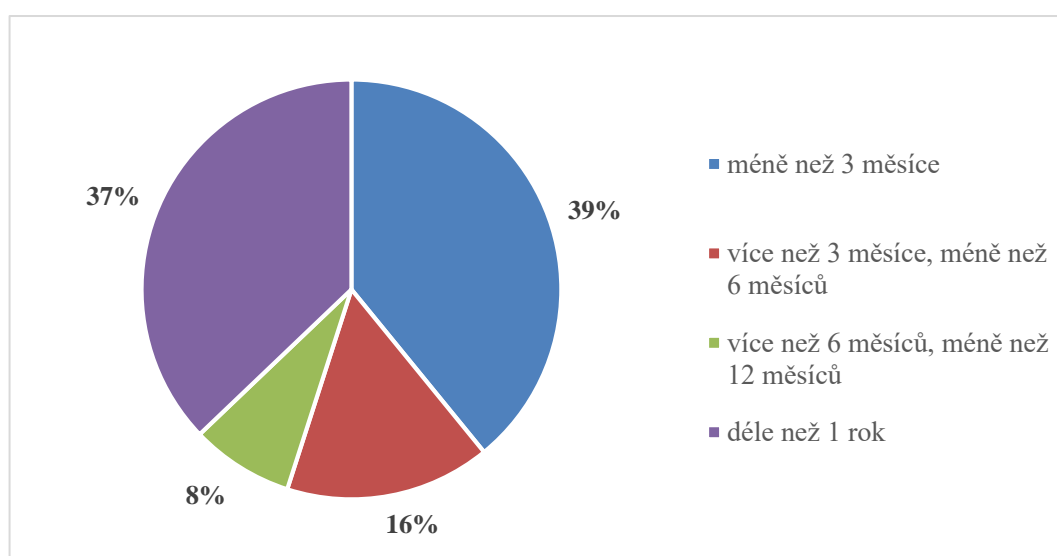
5. otázka: Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?

Tabulka 16: Délka nezaměstnanosti respondentů

Méně než 3 měsíce	Více než 3 měsíce, méně než 6 měsíců	Více než 6 měsíců, méně než 12 měsíců	Déle než 1 rok
79	32	16	75

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 22: Délka nezaměstnanosti respondentů



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Téměř stejný počet dotazovaných je nezaměstnaný po dobu kratší než 3 měsíce nebo naopak po dobu delší než 1 rok. Obě skupiny tvoří téměř 40 %. Nezaměstnanost kratší než 3 měsíce lze přisoudit faktu, že na trhu se objevuje hodně mladých lidí po dokončení školy, kteří se na trhu práce musí nejprve zorientovat. V mnoha případech se jedná o frikční nezaměstnanost. V této skupině mají respondenti ve věku 18-29 let zastoupení téměř 70 %. Věková skupina od 18 do 29 let má největší zastoupení také v dlouhodobé nezaměstnanosti, tedy delší než 1 rok.

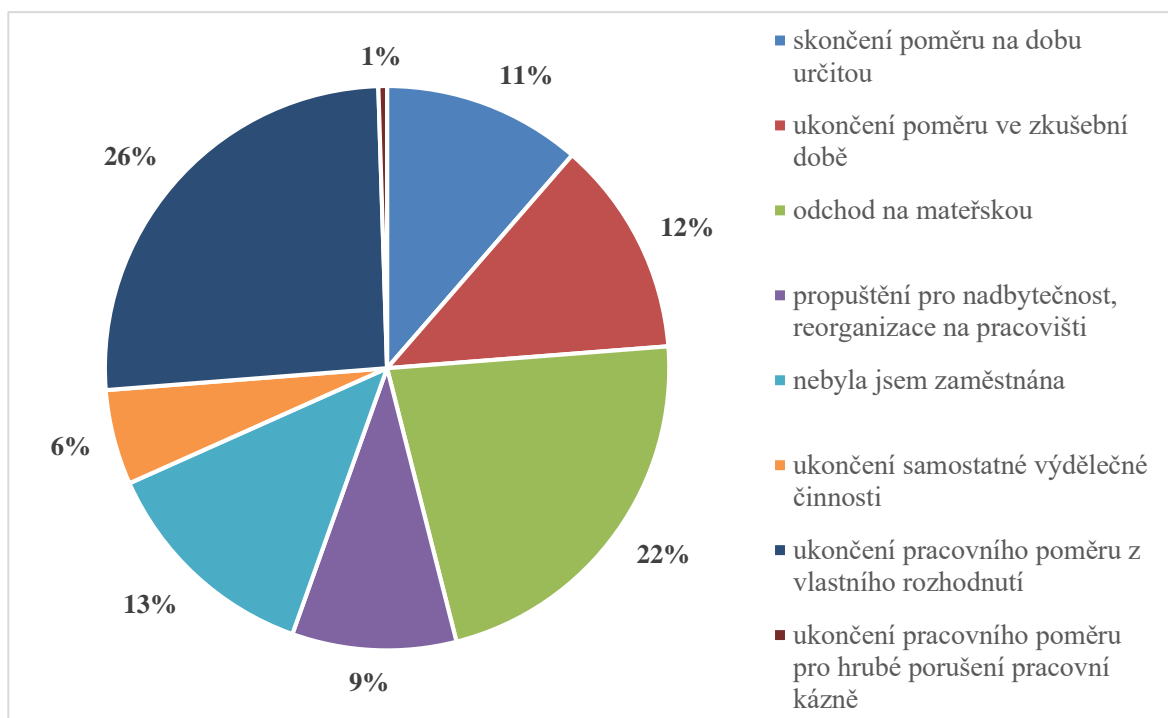
6. otázka: Jaký byl důvod „ztráty“ Vašeho původního „zaměstnání“?

Tabulka 17: Důvod „ztráty“ původního zaměstnání

Skončení poměru na dobu určitou	23
Ukončení poměru ve zkušební době	25
Odchod na mateřskou dovolenou	45
Propuštění pro nadbytečnost, reorganizace na pracovišti	19
Nebyl/a jsem ještě zaměstnán/a	26
Ukončení samostatné výdělečné činnosti	11
Ukončení pracovního poměru z vlastního rozhodnutí	52
Ukončení pracovního poměru pro hrubé porušení pracovní kázně	1

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 23: Důvod „ztráty“ původního zaměstnání



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nejčastějším důvodem ke „ztrátě“ zaměstnání mezi respondenty bylo ukončení pracovního poměru z vlastního rozhodnutí. Tento důvod „ztráty“ zaměstnání se týká 52 respondentů, kteří tvoří 26 % všech respondentů. Může být způsoben například nespokojeností s pracovním místem a snaze najít si místo nové s lepšími pracovními

podmínkami. Dalším nejčastějším důvodem je odchod na mateřskou dovolenou, která tvoří 22 %. Další důvody jsou velmi podobně procentuálně zastoupeny, a to ukončení pracovního poměru ve zkušební době, skončení poměru na dobu určitou a možnost kdy respondenti ještě neměli žádné zaměstnání. V tomto případě se může jednat právě o osoby mladistvé, které ukončili vzdělávání a hledají si své první zaměstnání. U těchto důvodů je zastoupení každé skupiny 11–13 %. Nejmenší zastoupení má důvod ukončení pracovního poměru pro hrubé porušení pracovní kázně, který zvolil pouze jeden respondent.

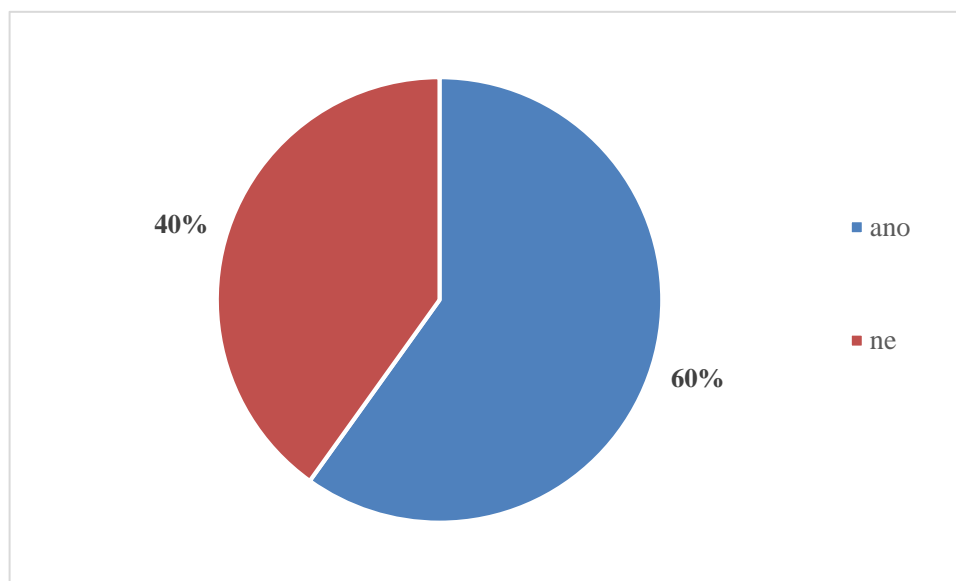
7. otázka: Jste registrován/a na úřadu práce?

Tabulka 18: Registrace respondentů na ÚP

Ano	Ne
121	81

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 24: Registrace respondentů na ÚP



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Převážná většina respondentů je registrována na úřadu práce, jedná se o 121 uchazečů, kteří tvoří 60 % všech respondentů. Zbýlých 40 % je tvořeno 81 respondenty, kteří na úřadu práce registrování nejsou.

8. otázka: Byla Vám nabídnuta možnost rekvalifikace?

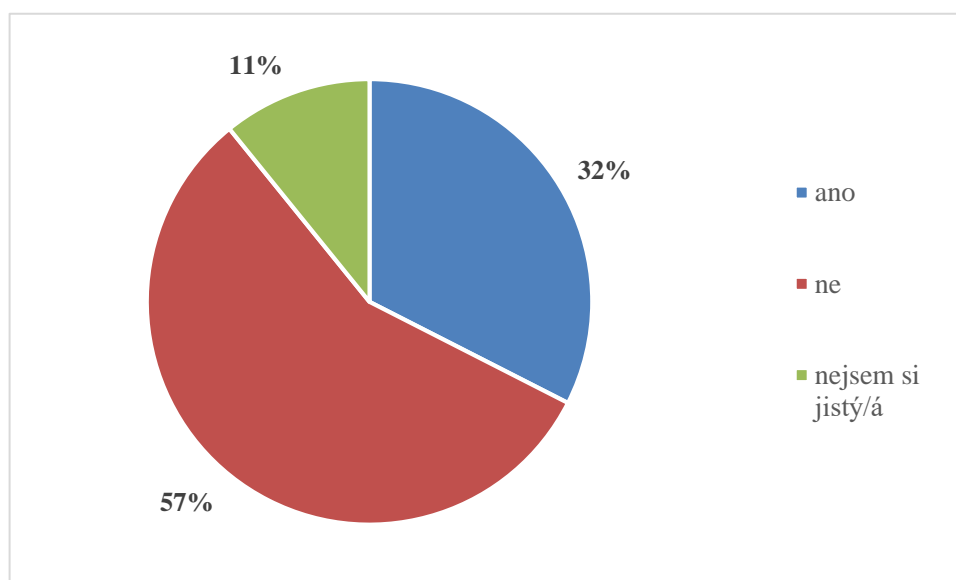
Otázka se týkala pouze uchazečů, kteří na otázku číslo 8 odpověděli, že jsou evidováni na úřadu práce. Jednalo se o 122 respondentů.

Tabulka 19: Nabídka možnosti rekvalifikace

Ano	Ne	Nejsem si jistý/á
39	68	13

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 25: Nabídka možnosti rekvalifikace



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Ze 122 respondentů nadpoloviční většině nebyla možnost rekvalifikace podle odpovědi vůbec nabídnuta. Jedná se o 57 % neboli 68 respondentů. Rekvalifikace byla nabídnuta 68 uchazečům, což je 32 % respondentů. Zbýlých 11 % tedy 13 uchazečů si nejsou jistí, zda jim byla rekvalifikace nabídnuta či nikoliv.

9. otázka: Využil/a jste možnost rekvalifikace?

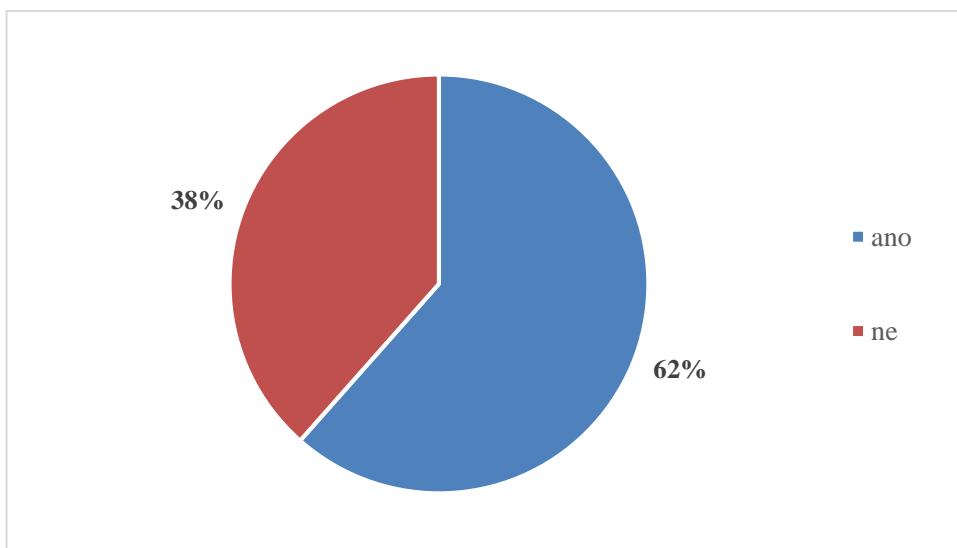
Otázka se týkala pouze uchazečů, kterým byla nabídnuta možnost rekvalifikace. Na tuto otázku tedy odpovídalo celkem 39 respondentů.

Tabulka 20: **Využití možnosti rekvalifikace**

Ano	Ne
24	15

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 26: **Využití možnosti rekvalifikace**



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Možnost rekvalifikace využilo 62 % respondentů, tedy 24 uchazečů z celkového počtu 38 uchazečů o zaměstnání, kterým byla tato možnost nabídnuta.

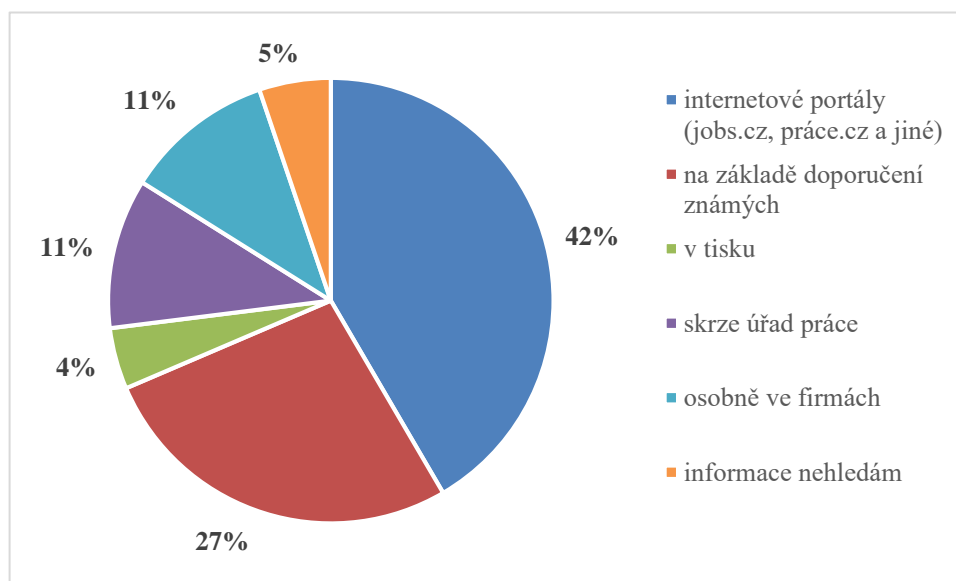
10. otázka: Kde nejčastěji hledáte informace o nových nabídkách zaměstnání?

Tabulka 21: **Způsoby vyhledávání informací o pracovních nabídkách**

Internetové portály (jobs.cz, práce.cz a jiné)	84
Na základě doporučení známých	55
V tisku	8
Skrze úřad práce	22
Osobně ve firmách	22
Informace nehledám	11

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 27: Způsoby vyhledávání informací o pracovních nabídkách



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování)

Nejčastěji respondenti vyhledávají informace skrze internetové portály. Tento způsob vyhledávání nejčastěji využívá 84 respondentů. Z celkového počtu 202 respondentů to představuje 42 %. Možnost vyhledávání informací o nových pracovních místech na základě doporučení známých používá přesně 55 respondentů, kteří tvoří 27 %. Nejméně využívána je možnost vyhledávání informací v tisku a to přesně 8 respondentů neboli 4 %. Zastoupení možnosti nehledání informací bylo 5 %, tuto možnost zvolilo přesně 11 respondentů.

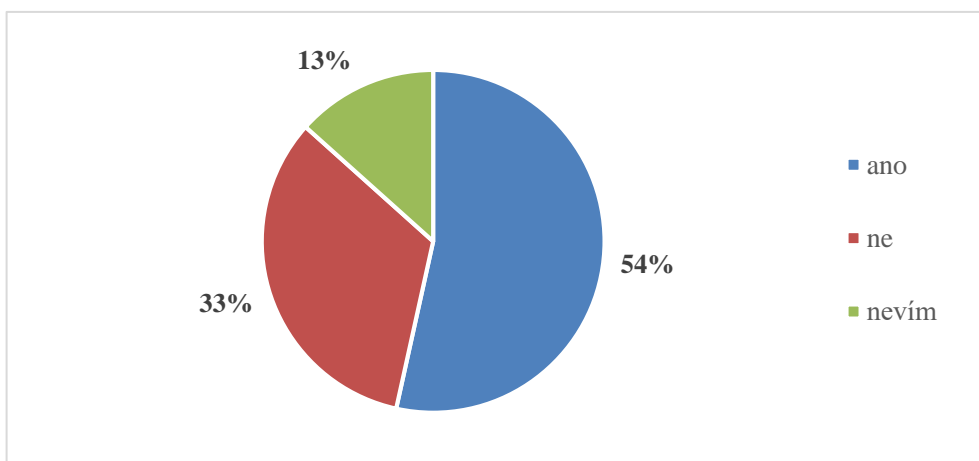
11. otázka: Domníváte se, že je v Ústeckém kraji nedostatek pracovních míst?

Tabulka 22: Nedostatek pracovních míst v Ústeckém kraji

Ano	Ne	Nevím
108	67	27

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 28: Nedostatek pracovních míst v Ústeckém kraji



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Více než polovina (54 %) respondentů se domnívá, že na trhu práce v Ústeckém kraji je nedostatek pracovních míst. Jedná se přesně o 108 respondentů. Dalších 33 % respondentů si myslí pravý opak, že je situace na trhu práce dobrá a pracovních nabídek je dostatek. Pouze 13 % neboli 27 respondentů nemá na situaci na trhu práce vlastní názor a volilo možnost „nevím“.

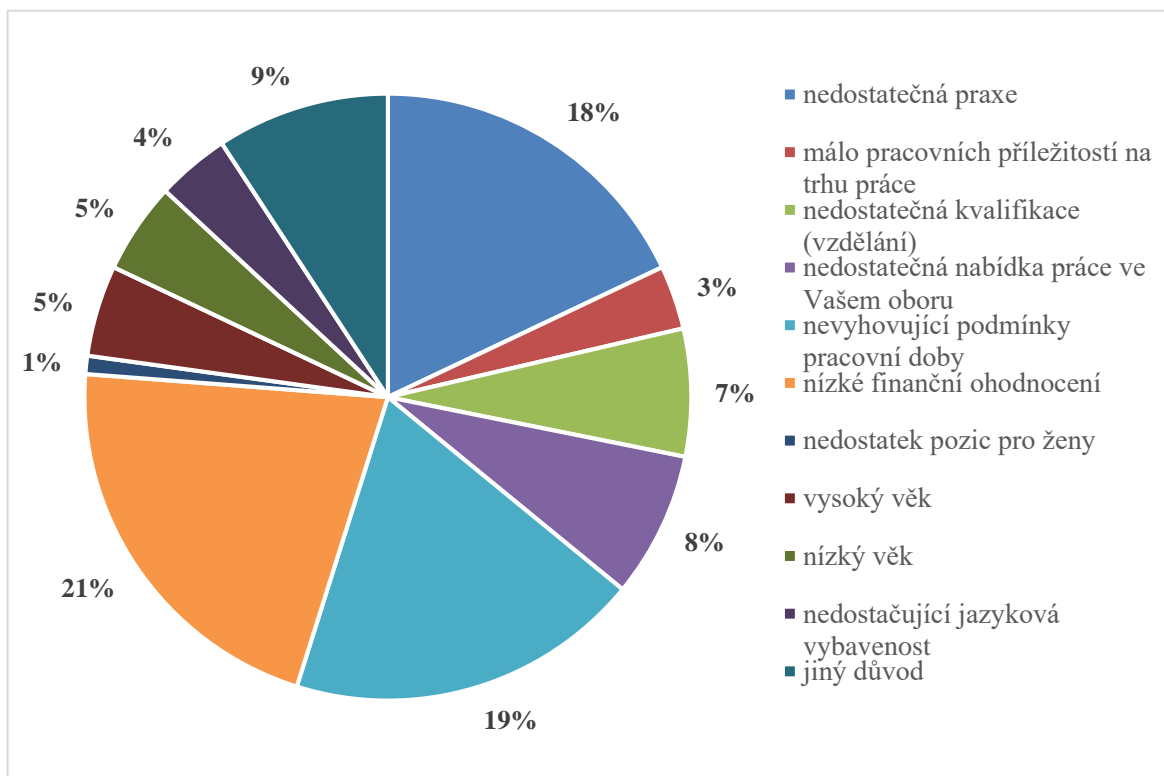
12. otázka: Ve kterém z následujících důvodů vidíte pro Vás největší problém při hledání pracovního místa?

Tabulka 23: Příčina problémů při hledání pracovního místa

Nedostatečná praxe	37
Málo pracovních příležitostí na trhu práce	7
Nedostatečná kvalifikace (vzdělání)	14
Nedostatečná nabídka práce ve Vašem oboru	16
Nevyhovující podmínky pracovní doby	39
Nízké finanční ohodnocení	44
Nedostatek pozic pro ženy	2
Vysoký věk	10
Nízký věk	10
Nedostačující jazyková vybavenost	8
Jiný důvod	19

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 29: Příčina problémů při hledání pracovního místa



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Jako hlavní příčinu problémů s nalezením zaměstnání vidí 44 respondentů (21 %) nízké finanční ohodnocení. Respondenti mají pocit, že je práce málo ohodnocená a nejsou ochotni za nízkou mzdu nastoupit do práce. 39 respondentů (19 %) shledává největším problémem nevyhovující podmínky pracovní doby. Tento problém se týká například matek, které se starají o děti a nemohou si dovolit pracovat na směny. Dalších 37 respondentů (18 %) se domnívá, že největším problémem je nedostatečná praxe. V tomto případě se může jednat právě o rizikovou skupinu absolventů, kteří hledají první zaměstnání a nemají žádnou praxi. Dále byl ve větší míře zaznamenán problém nedostatečného vzdělání, nedostatečné nabídky v oboru uchazečů a jiné důvody. Pouze 2 respondenti zvolili jako příčinu problému s nalezením pracovního místa nedostatek pozic pro ženy.

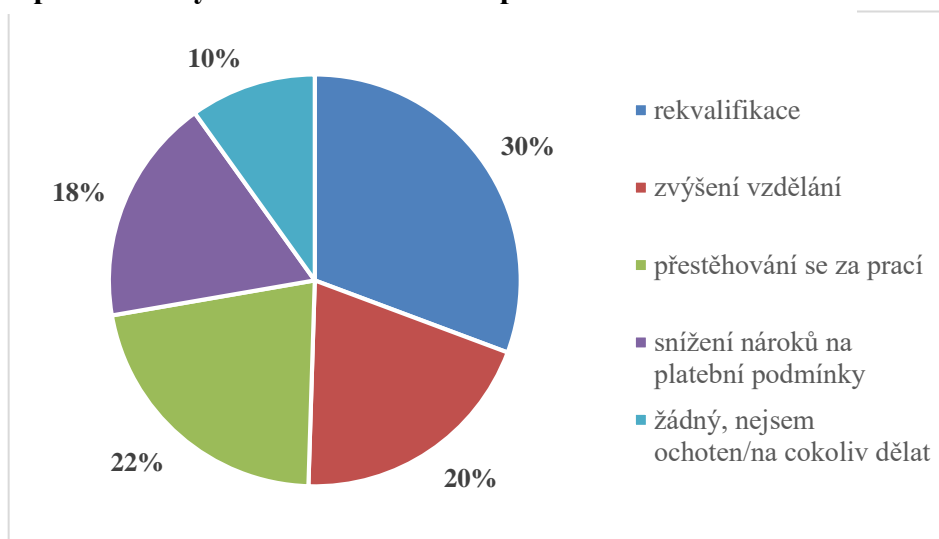
13. otázka: Jaký způsob ke zvýšení šance k nalezení pracovního místa na trhu práce je pro Vás přijatelný?

Tabulka 24: Způsob ke zvýšení šance k nalezení pracovního místa

Rekvalifikace	62
Zvýšení vzdělání	40
Přestěhování se za prací	44
Snížení nároků na platební podmínky	36
Žádný, nejsem ochoten/na cokoliv dělat	20

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 30: Způsob ke zvýšení šance k nalezení pracovního místa



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Nejpřijatelnějším způsobem, jak zvýšit šanci na trhu práce, je podle 30 % tedy 62 respondentů možnost účasti na rekvalifikaci, díky které lze zvýšit svou kvalifikaci. 44 respondentů tedy 22 % jako nepřijatelnější variantu vidí možnost se za prací přestěhovat. 20 %, neboli 40 respondentů vidí šanci ve zvýšení svého vzdělání. Dalších 30 %, což je 36 respondentů, se domnívá, že by se jejich situace zlepšila, pokud by snížily nároky na platební podmínky. Pro zvýšení šancí na trhu práce není ochotno nic udělat pouze 10 % respondentů.

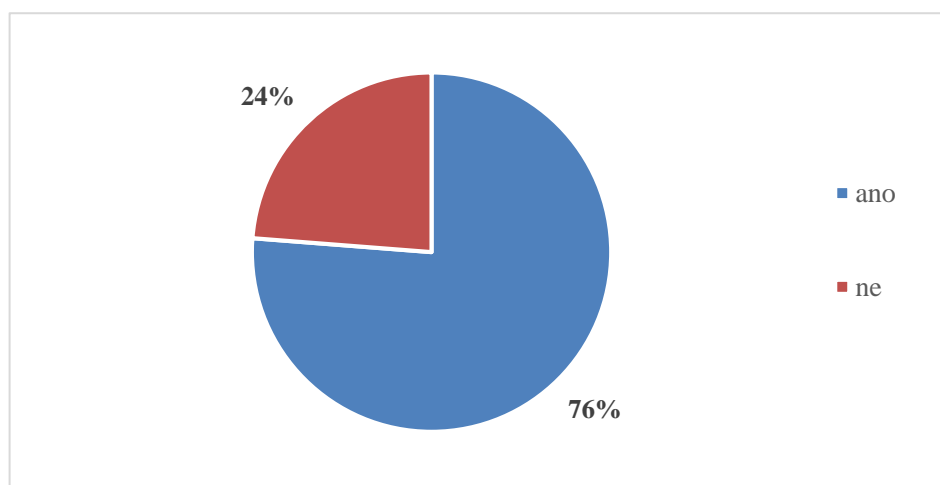
14. otázka: Byl/a byste ochoten/na do zaměstnání dojíždět?

Tabulka 25: Ochota respondentů dojíždět do zaměstnání

Ano	Ne
154	48

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 31: Ochota respondentů dojíždět do zaměstnání



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Ochota do zaměstnání dojíždět se projevila u 76 % respondentů, zbylých 24 % ochotu dojíždět do zaměstnání neprojevilo.

15. otázka: Do jaké vzdálenosti je pro Vás dojíždění přijatelné?

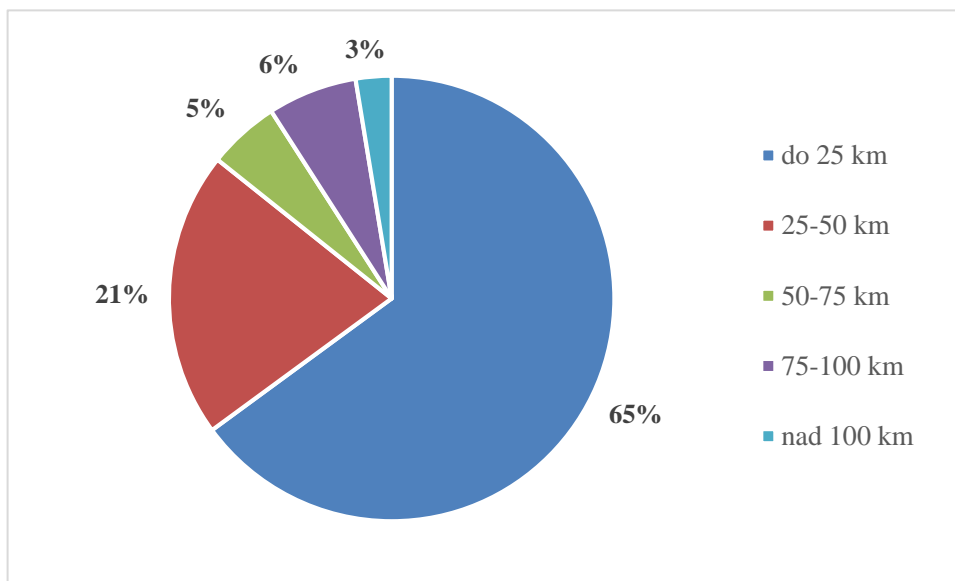
Otázka se týkala pouze uchazečů, kteří projevili ochotu do zaměstnání, celkem tedy 154 respondentů.

Tabulka 26: Dojezdová vzdálenost do zaměstnání

Do 25 km	100
26-50 km	32
51-75 km	8
76-100 km	10
Nad 100 km	4

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 32: Dojezdová vzdálenost do zaměstnání



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Ochota do zaměstnání dojíždět se se zvyšujícím počtem kilometrů snižuje. Do 25 km je ochotno dojíždět 100 respondentů (65%), od 25 do 50 km je to 32 respondentů (21%). Pouze 3 % respondentů je ochotno dojíždět do vzdálenosti větší než 100 km. Dojíždění do zaměstnání je obecně neoblíbenou záležitostí. Doba strávená na cestě do zaměstnání je totiž dobou osobního volna a není zaplacená.

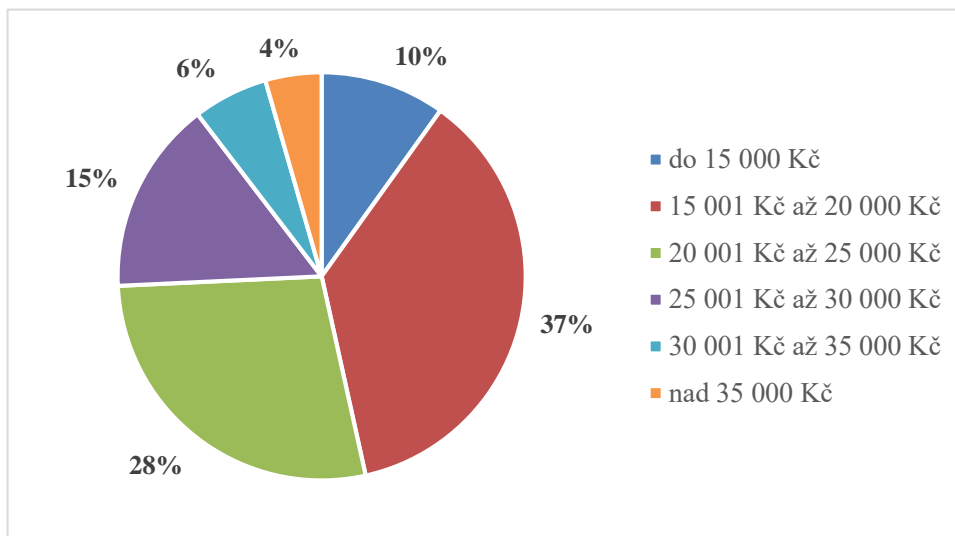
16. otázka: Jaká je vaše představa hrubé měsíční mzdy, za kterou jste ochotni pracovat?

Tabulka 27: Představa respondentů o mzdě

Do 15 000 Kč	20
15 001 Kč až 20 000 Kč	74
20 001 Kč až 25 000 Kč	56
25 001 Kč až 30 000 Kč	31
30 001 Kč až 35 000 Kč	12
Nad 35 000 Kč	9

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 33: Představa respondentů o mzdě



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Největší část respondentů (36 %) si představuje hrubou mzdu, za kterou by byli ochotni pracovat ve výši 15 až 20 tisíc Kč. Hrubou mzdu ve výši 20 až 25 tisíc Kč si představuje 28 % respondentů. Pracovat za hrubou mzdu menší než 15 tisíc Kč jsou ochotni většinou respondenti se základním vzděláním. Představa hrubé mzdy vyšší než 35 tisíc se v největší míře projevila u lidí s vysokoškolským vzděláním. To odpovídá přímé úměrnosti mezi vzděláním a mzdou. Představa ve společnosti je taková, že čím má člověk vyšší vzdělání, tím je v zaměstnání lépe ohodnocen. Tato představa se však často nesetkává s realitou.

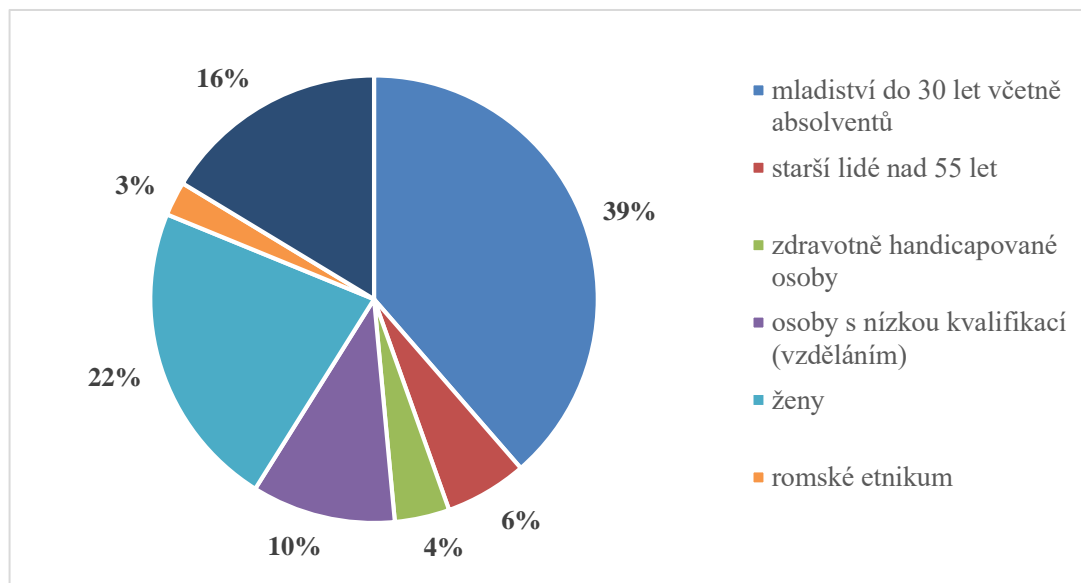
17. otázka: Vyberte jednu z rizikových skupin na trhu práce, do které byste podle Vás mohli patřit.

Tabulka 28: Rizikové skupiny na trhu práce

Mladiství do 30 let včetně absolventů	78
Starší lidé nad 55 let	12
Zdravotně handicapované osoby	8
Osoby s nízkou kvalifikací (vzděláním)	21
Ženy	45
Romské etnikum	5
Nepatřím do žádné z uvedených skupin	33

Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Graf 34: Rizikové skupiny na trhu práce



Zdroj: Dotazníkové šetření, vlastní zpracování

V poslední otázce byli respondenti požádáni, aby vybrali jednu z rizikových skupin na trhu práce, do které by se sami zařadili. Největší část respondentů, přesněji 39 % se zařadilo do skupiny mladistvých lidí do 30 let, která zahrnuje absolventy. Druhou nejpočetnější skupinou, do které se respondenti zařadili je riziková skupina žen. Skupina žen má zastoupení ve výši 22 %. Překvapivé může být výsledek u možnosti, nepatření do žádné z uvedených skupin, která má zastoupení z 16 %. Skupina osob s nízkou kvalifikací je zastoupena mezi respondenty z 10 %. Velmi málo zastoupená je riziková skupina romského etnika s 5 respondenty a skupina zdravotně handicapovaných lidí se zastoupením 8 respondentů.

Vyhodnocení hypotéz

Hypotéza 1: Uchazeči s vyšším vzděláním jsou úspěšnější při hledání práce než uchazeči se vzděláním nižším.

$H_{0(1)}$: Doba evidence na úřadu práce není závislá na dosaženém vzdělání.

$H_{1(1)}$: Doba evidence na úřadu práce je závislá na dosaženém vzdělání.

Závislost mezi dobou evidence na úřadu práce a dosaženým vzděláním s 95 % pravděpodobností nebyla prokázána. Tabulková hodnota χ^2 α je větší než vypočítaná χ^2 (χ^2 α [3;3] = 16,919; χ^2 = 13,91613622), proto nulová hypotéza byla přijata. To ukazuje,

že úroveň vzdělání nijak neovlivňuje dobu, po kterou je uchazeč veden na úřadu práce. Celý test je uveden v příloze 2.

Hypotéza 2: Uchazeči, kteří jsou ochotni dojíždět do zaměstnání jsou evidováni na úřadu práce kratší dobu než ti, kteří ochotni dojíždět nejsou.

$H_{0(2)}$: Doba evidence na úřadu práce není závislá na ochotě do zaměstnání dojíždět.

$H_{1(2)}$: Doba evidence na úřadu práce je závislá na ochotě do zaměstnání dojíždět.

Závislost mezi dobou evidence na úřadu práce a ochotou uchazečů do zaměstnání dojíždět s 95 % pravděpodobností byla prokázána. Tabulková hodnota $\chi^2 \alpha$ je menší než vypočítaná χ^2 ($\chi^2 \alpha [1;3] = 5,991$; $\chi^2 = 8,078075684$), proto byla nulová hypotéza zamítnuta a byla přijata alternativní hypotéza. To ukazuje, že ochota uchazečů do zaměstnání dojíždět ovlivňuje dobu po kterou je uchazeč veden na úřadu práce, je tedy nezaměstnaný. Celý test je uveden v příloze 3.

Hypotéza 3: Uchazeči, kteří očekávají vyšší mzdu jsou na úřadu práce evidováni delší dobu než ti, kteří jsou ochotni pracovat za nižší mzdu.

$H_{0(3)}$: Doba evidence na úřadu práce není závislá očekávané mzdě.

$H_{1(3)}$: Doba evidence na úřadu práce je závislá na očekávané mzdě.

Závislost mezi dobou evidence na úřadu práce a očekávané výší mzdy s 95 % pravděpodobností nebyla prokázána. Tabulková hodnota $\chi^2 \alpha$ je větší než vypočítaná χ^2 ($\chi^2 \alpha [2;3] = 12,592$; $\chi^2 = 6,301556719$), proto nulová hypotéza byla přijata. To ukazuje, že očekávaná výše mzdy nijak neovlivňuje dobu, po kterou je uchazeč veden na úřadu práce. Celý test je uveden v příloze 4.

5 Zhodnocení výsledků a doporučení

5.1 Shrnutí analýzy a dotazníkového šetření

Cílem práce bylo provést analýzu vývoje nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. V rámci analýzy vývoje bylo zjištěno, že nezaměstnanost od roku 2006 do roku 2008 klesala. Poté celosvětově postihla ekonomiky zemí ekonomická krize a v roce 2009 byl zaznamenán velký nárůst nezaměstnanosti, který pokračoval i v roce 2010. Situace se trochu zlepšila v roce 2011, kdy byl zaznamenán mírný pokles, ale od roku 2012 nezaměstnanost rostla a v roce 2013 dosáhla maximální výše ve sledovaném období. V tomto roce bylo na trhu práce v Ústeckém kraji evidováno 65 820 uchazečů o zaměstnání. Od roku 2013 nezaměstnanost postupně klesá až do současnosti. V rámci kraje představuje nezaměstnanost největší problém v okrese Most.

Co se týká struktury nezaměstnaných osob v letech 2009 až 2014, byla na trhu práce v Ústeckém kraji převaha nezaměstnaných mužů. V ostatních letech to byla převaha žen, která se na trhu objevuje i v současnosti. V rámci věkové struktury se situace v čase zlepšuje u všech věkových kategorií. Jedinou výjimkou je věková kategorie nad 60 let, kde byl zaznamenán mírný růst počtu nezaměstnaných osob. Z hlediska vzdělání uchazečů se na trhu práce objevuje nejvíce uchazečů se základním vzděláním a uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem. Tyto dvě skupiny tvoří dohromady téměř 70 % všech respondentů. Pokud se zaměříme na délku nezaměstnanosti, největší problém jako obecně tak i v Ústeckém kraji představuje nezaměstnanost dlouhodobá, a to delší jak 1 rok. Druhou nejzastoupenější skupinou je pak skupina s dobou nezaměstnanosti kratší jak 3 měsíce. U této skupiny je pozitivní, že se jedná spíše o frikční nezaměstnanost. V případě tohoto druhu nezaměstnanosti nezaměstnaní hledají práci a předpokládá se, že jen co najdou vhodné pracovní místo, nastoupí opět do zaměstnání. V porovnání se všemi kraji České republiky má Ústecký kraj dlouhodobě s nezaměstnaností největší problém, přestože v roce 2017 nezaměstnanost Ústeckého kraje byla překonána nezaměstnaností kraje Moravskoslezského.

V rámci aktivní politiky nezaměstnanosti jsou v současné době realizovány na území Ústeckého kraje 3 regionální individuální projekty a jeden národní individuální projekt. Všechny tyto projekty mají za cíl snížit nezaměstnanost a každý se zaměřuje na jinou rizikovou skupinu na trhu práce. Celkové výdaje na APZ se mezi roky 2015 a 2016 snížily

téměř o 300 milionů Kč. Vytváření pozic ve formě veřejně prospěšných prací zaznamenalo pokles, přestože výdaje na tyto pracovní pozice vzrostly o více než 30 milionů. V roce 2016 bylo vytvořeno o 3 150 míst méně než v předchozím roce. Výdaje na společensky účelná pracovní místa poklesly meziročně o téměř 2,7 milionu Kč a stejně tak byly sníženy výdaje na rekvalifikace, a to o více než 10 mil Kč. Jediná oblast, která zaznamenala nárůst výdajů v rámci APZ je příspěvek na podporu chráněných pracovních míst, který byl v roce 2016 vyšší o téměř 4 mil. Kč než v roce 2015.

Dílčím cílem práce bylo pomocí dotazníkového šetření zjistit nejrizikovější skupinu na trhu práce v Ústeckém kraji. Na dotazník odpovědělo 202 respondentů, z nichž 159 bylo žen a 43 mužů, což odpovídá realitě. Na trhu práce, ale také celkově v populaci, je zastoupení žen vyšší. Největší část respondentů je ve věku od 18 do 29 let, jedná se tedy o mladé lidi a absolventy škol. Pokud se zaměříme na dosažené vzdělání je mezi respondenty z řad nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji nejvíce zastoupeno středoškolské vzdělání ukončené maturitní zkouškou a stejně tak zakončené výučním listem. Nadpoloviční většina všech respondentů bydlí v okresech Ústí nad Labem a Děčín. Tyto okresy v rámci celého kraje vykazují dlouhodobě jednu z nejvyšších nezaměstnaností. Mezi respondenty se nejvíce objevují osoby, s nezaměstnaností kratší jak 3 měsíce, ale také nezaměstnaností dlouhodobou, tedy delší jak 1 rok. Pro ekonomiku je mnohem závažnějším problémem nezaměstnanost dlouhodobá, na kterou se stát zaměřuje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Nejčastějším důvodem ztráty zaměstnání, který respondenti uvedli bylo ukončení pracovního poměru z vlastního rozhodnutí.

Na úřadu práce je registrováno z celkových 202 respondentů 121 uchazečů, tedy 60 %. Ze 121 uchazečů registrovaných na ÚP nebyla rekvalifikace nabídnuta 68 lidem a 13 respondentů si není jisto, zda jim byla nabídnuta či nikoliv. Rekvalifikaci využilo z celkového počtu 39 uchazečů, kterým byla tato možnost nabídnuta, pouze 24 respondentů.

K vyhledávání nabídek práce jsou respondenty nejčastěji využívány internetové portály. Jedná se rychlý a snadný způsob, hlavně v dnešní době, kdy má přístup na internet téměř každý člověk. Více než polovina respondentů se domnívá, že na trhu práce je nepříznivá situace, pokud hovoříme o množství pracovních příležitostí. Jako největší překážku při hledání zaměstnání respondenti uvádí malé finanční ohodnocení práce, nevyhovující

pracovní dobu a také nedostatečnou praxi. Za nejpřijatelnější způsob zvýšení šance k snazšímu nalezení pracovního místa považují respondenti nejvíce rekvalifikaci a přestěhování se za prací. Ochotu se přestěhovat projevilo 76 % respondentů, přičemž největší část je ochotna dojíždět do vzdálenosti maximálně 25 km.

Velká část respondentů, přesněji 37 % je ochotna do zaměstnání nastoupit za hrubou mzdu ve výši 15 až 20 tisíc Kč. Jsou tedy ochotni pracovat za nižší než průměrnou mzdu. Začátkem roku 2017 činila průměrná mzda v Ústeckém kraji zhruba 25 500 Kč. V rámci rizikových skupin se nejvíce respondentů zařadilo do skupiny mladých osob do 30 let včetně absolventů.

Právě tuto skupinu je z výsledků dotazníkového šetření možné považovat za skupinu nejrizikovější. Přestože podle údajů Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí je mnohem rizikovější skupina osob starších 55 let. Malá účast respondentů vyššího věku na dotazníku je ovlivněna způsobem, kterým byl mezi respondenty dotazník šířen. Jednalo se o internetový dotazníkový výzkum, který byl distribuován pomocí sociálních sítí, které nepoužívá velké množství starších osob. Obecně mají starší lidé horší počítačovou gramotnost.

V rámci testování hypotéz pomocí Testu dobré shody neboli Chí-kvadrát bylo zjištěno, že doba evidence na úřadu práce neboli doba nezaměstnanosti, je závislá pouze na ochotě uchazečů do zaměstnání dojíždět. Ti uchazeči, kteří jsou ochotni dojíždět mají na trhu práce lepší postavení a jsou lépe zaměstnatelní než ti, kteří dojíždět odmítají. Dále byla testována závislost na očekávané výši mzdy a také na vzdělání. Ani jedna z těchto závislostí nebyla testem potvrzena.

5.2 Návrhy a doporučení

Na základě analýzy nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a výsledků dotazníkového šetření jsou návrhy a doporučení zaměřeny na dvě nejvíce rizikové skupiny obyvatelstva. Jednu z nich tvoří mladí lidé do 30 let a druhou starší lidé.

Hlavním problémem zaměstnatelnosti mladých lidí do 30 let, nejčastěji absolventů, je absence jakékoliv praxe. Zaměstnavatelé často hledají právě mladé pracovníky, neboť jsou pro ně atraktivní díky své flexibilitě, adaptabilitě a schopností se rychleji učit novým věcem.

Problém je však v praxi. Praxi by zaměstnavatelé u těchto pracovníků uvítali, avšak mladí lidé ji ve většině případů neměli šanci získat. Tento problém by mohl vyřešit větší důraz škol na zahrnutí praxe do učebních plánů a také lepší spolupráce škol s podniky, které by mohly praxi studentům poskytnout. Studenti by v rámci své praxe získali zkušenosti, ale také reálnější pohled na to, co znamená být zaměstnán. Další variantou je podpora vytváření absolventských míst, které by mohly sloužit právě k pozdějšímu uplatnění studentů, kteří ve firmách vykonávali praxi. Ochota zaměstnávat absolventy se v posledních letech zvyšuje a firmy dávají mladým lidem více prostoru.

Dalším problémem u zaměstnatelnosti mladých lidí je nesoulad jejich kvalifikace s potřebami trhu. Na trh každoročně vstupuje mnoho absolventů například s ekonomickým vzděláním. Na trhu práce by se však lépe uplatnily osoby vyučené v různých oborech, po kterých je na trhu práce vyšší poptávka. Z tohoto důvodu by bylo vhodné zaměřit se na studenty základních škol, kteří si vybírají další zaměření jejich studia. Měl by být kladen důraz na vhodnou volbu studijního oboru nejen podle představ studenta, ale také s ohledem na pozdější uplatnění na trhu práce.

Hlavní problém s uplatněním osob starších 50 ti let na trhu práce je spojen především s jejich nízkou atraktivitou pro zaměstnavatele. Starší lidé mnohdy špatně reagují na změny, nemají takové povědomí o moderních technologiích a déle se učí novým věcem. V dnešní době je však znalost moderních technologií a práce s nimi prakticky nezbytná. To staví starší uchazeče o zaměstnání do nevýhodné pozice a omezuje jejich možnosti uplatnění se na trhu práce.

V rámci této rizikové skupiny by bylo vhodné zaměstnancům poskytovat odpovídající školení a podpůrné programy, aby měli stálý přehled o technologiích, se kterými se mohou v práci setkat. Jedná se tedy o opatření, které předchází vzniku nezaměstnanosti. Dále by mohla pomoci legislativní opatření zaměřující se na podporu zaměstnávání starších osob. Tím by mohlo být například daňové či jiné zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají určité procento osob starších 50 ti let. Další možností jsou dotace na vytvořená místa pro tyto osoby, kterými by mohli zaměstnavatelé částečně pokrýt mzdové náklady.

6 Závěr

Hlavním cílem diplomové práce s názvem „Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji“ je analýza nezaměstnanosti ve vybraném kraji. Diplomová práce je rozdělena do tří částí. První částí je teoretický základ, ze kterého se následně vychází v části druhé, která obsahuje popis vývoje nezaměstnanosti. Neméně důležitou je třetí část práce zahrnující dotazníkové šetření.

V rámci analýzy nezaměstnanosti Ústeckého kraje bylo zjištěno, že nezaměstnanost v tomto regionu představovala v celém sledovaném období největší problém z pohledu celé České republiky. Za nejdůležitější ukazatel nezaměstnanosti je považován podíl nezaměstnaných osob. V Ústeckém kraji se ve sledovaném období pohyboval tento ukazatel mezi hodnotami 7,32 až 11,47 %. Nejnižší podíl nezaměstnaných osob byl v rámci kraje zaznamenán v roce 2008 před nástupem ekonomické krize. Naopak nejvyšší byl v roce 2013, kdy bylo na úřadu práce zaregistrováno 65 820 uchazečů o zaměstnání. Od tohoto roku se projevuje klesající trend, který koresponduje s celorepublikovým vývojem nezaměstnanosti. Nejhorší postavení má v rámci kraje okres Most, který dlouhodobě dosahuje největšího podílu nezaměstnaných osob.

V Ústeckém kraji představuje nezaměstnanost větší problém v současné době pro ženy, kterých je mezi uchazeči o zaměstnání více. V rámci věkové struktury je největší počet uchazečů ve věku 20-29 let. Přestože je počet mladých lidí v evidenci Úřadu práce vysoký, závažnější problém tvoří skupina starších osob. Pro tyto osoby je na trhu práce horší uplatnění a zaměstnavatelé dávají před nimi přednost mladším pracovníkům. U osob starších 60 let se jako u jediné věkové skupiny v rámci Ústeckého kraje projevuje ve sledovaném období růst počtu uchazečů o zaměstnání. V rámci struktury uchazečů podle dosaženého vzdělání mají nejhorší postavení na trhu práce osoby bez nebo pouze se základním vzděláním. Stejně je tomu tak nejenom v rámci Ústeckého kraje ale také celé České republiky.

Téměř polovina všech uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji ve sledovaném období byla na úřadu práce registrována po dobu delší jak 12 měsíců. To potvrzuje fakt, že dlouhodobá nezaměstnanost představuje největší problém pro společnost a ekonomiku státu.

Praktická část se zaměřila také na aktivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti napomáhá velkou mírou ke snižování nezaměstnanosti. Pomáhá k vytváření pracovních míst pro osoby z rizikových skupin obyvatelstva. V práci byly uvedeny možnosti využití aktivní politiky nezaměstnanosti. V roce 2016 bylo v rámci aktivní politiky zaměstnanosti podpořeno celkem 10 741 uchazečů. Rok 2016 byl spíše úsporný, což potvrzuje taktéž pokles výdajů na aktivní politiky téměř o 300 milionů Kč. Nejvíce podporovanou oblastí bylo vytváření společensky účelných pracovních míst.

Ve vlastní výzkumné části bylo provedeno dotazníkové šetření zaměřující se na nezaměstnané osoby v rámci Ústeckého kraje. Cílem dotazníku bylo odpovědět na zvolené hypotézy a zjistit nejrizikovější skupinu na trhu práce Ústeckého kraje. Dotazníkové šetření ukázalo, že převážná většina nezaměstnaných osob žijících v Ústeckém kraji spadá do věkové skupiny 18-29 let se středoškolským vzděláním s maturitou. Skupina mladých lidí byla vyhodnocena jako nejvíce riziková na trhu práce. Z testování hypotéz vyplynulo, že doba evidence na úřadu práce je závislá pouze na ochotě do zaměstnání dojíždět. Testovaná závislost mezi dobou evidence na úřadu práce, dosaženým vzděláním a očekávanou mzdou se nepotvrdila.

V závěru práce byla doporučena opatření pro lepší postavení mladých lidí včetně absolventů a osob starších 50 ti let. U absolventů byla navržena především možnost praxe studentů. U osob staršího věku se jedná o školení a legislativní opatření.

Ekonomická situace v České republice se stále zlepšuje, a proto lze očekávat stále příznivý vývoj v rámci nezaměstnanosti celé České republiky a taktéž Ústeckého kraje. Také postavení rizikových skupin na trhu práce se vývojem času lepší a lidem z těchto skupin je dáván větší prostor k uplatnění. Rizikovým skupinám je věnováno stále více pozornosti také v rámci politiky zaměstnanosti. To vše nasvědčuje příznivému vývoji do budoucna.

Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, 2010. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. ISBN 978-80-7380-245-5.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-864-2916-4.

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

HOLMAN, Robert, 2010. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-717-9764-2.

JUREČKA, Václav, 2010. *Makroekonomie*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3258-9.

KEŘKOVSKÝ, Miloslav, LUŇÁČEK, Jiří, 2012. *Úvod do mikroekonomie: s využitím prvků distančního studia*. V Praze: C.H. Beck. ISBN 978-80-7179-365-6.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC, Otakar, 2003. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-864-1948-7.

KREBS, Vojtěch, 2010. *Sociální politika*. 5. přepr. a aktual. vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7357-585-4.

MAREŠ, Petr, 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901-4249-4.

PAVELKA, Tomáš, 2007. *Makroekonomie: základní kurz*. 3. vyd. Slaný: Melandrium. ISBN 978-80-86175-58-4.

SIROVÁTKA, Tomáš, MAREŠ, Petr, 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova Univerzita. ISBN 80-210-3048-8.

ŠIMEK, Milan, 2005. *Trh práce*. Ostrava: Vysoká škola podnikání. ISBN 80-867-6426-5.

Internetové zdroje

Aktuálně.cz: *Český statistický úřad (ČSÚ)* [online]. 2011 [cit. 2017-11-05]. Dostupné z: <https://www.aktualne.cz/wiki/domaci/cesky-statisticky-urad/r~i:wiki:1420/>

BusinessInfo.cz: *Státní politika zaměstnanosti* [online]. 2014 [cit. 2017-11-01]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>

Český statistický úřad: *Počet obyvatel v obcích k 1.1.2017* [online]. 2017 [cit. 2017-11-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/45964084/13007217.pdf/16152f21-3984-4ada-8599-be35c0e31ad6?version=1.1>

Český statistický úřad: *Podíl nezaměstnaných osob – Ústecký kraj* [online]. 2017 [cit. 2017-11-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych_xu

Český statistický úřad: *Statistická ročenka Ústeckého kraje 2016* [online]. 2016 [cit. 2017-11-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32906856/33008516.pdf/d9f033ec-94f9-4ee9-81c2-4c91121f550e?version=1.15>

Český statistický úřad: *Tab. G. 2 Podíl nezaměstnaných osob a pracovní místa v evidenci úřadu práce v Ústeckém kraji a jeho okresech k 31. 12. 2016* [online]. 2017 [cit. 2017-11-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32906864/33008616q4g2.pdf/a46be039-695c-46f9-834d-1e915ca913fe?version=1.1>

Český statistický úřad: *Tab. 05.08 Podíl nezaměstnaných osob v České republice podle krajů (stav k 31. 12.)* [online]. 2017 [cit. 2017-11-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/46173161/32018117_0508.pdf/34ce3b68-787a-4297-9df2-632fe62f7e03?version=1.0

Český statistický úřad: *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2017-10-29]. Dostupné z:

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

Ekonomika: *Nedobrovolná nezaměstnanost* [online]. 2017 [cit. 2017-10-28]. Dostupné z: <http://ekonomika-otazky.studentske.cz/2009/02/nedobrovolna-nezamestnanost.html>

Finance.cz: *Jaké finanční dopady bude mít zvýšení minimální mzdy?* [online]. 2017 [cit. 2017-11-09]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/492359-zvyseni-minimalni-mzdy/>

Idnes.cz: *Co je dobré vědět o práci na dobu určitou, radí advokátka* [online]. 2016 [cit. 2017-11-09]. Dostupné z: https://finance.idnes.cz/pravni-poradna-pracovni-pomer-na-dobu-urcitou-f40-/podnikani.aspx?c=A161206_091200_podnikani_sov

Integrovaný portál MPSV: *Analýzy trhu práce v Ústeckém kraji od roku 2000* [online]. 2017 [cit. 2017-11-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up

Integrovaný portál MPSV: *Flexibilně do práce v Ústeckém kraji* [online]. 2017 [cit. 2017-11-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/fl exibilne_do_prace_v_usteckem_kraji

Integrovaný portál MPSV: *Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji* [online]. 2017 [cit. 2017-11-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/iniciativa_podpory_zamestnanosti_mladeze_pro_region_nuts

Integrovaný portál MPSV: *Společně to dokážeme v Ústeckém kraji* [online]. 2017 [cit. 2017-11-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/s polecne_to_dokazeme_v_usteckem_kraji

Integrovaný portál MPSV: *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)* [online]. 2016 [cit. 2017-11-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/vdtp-ii

Integrovaný portál MPSV: *Zaměstnanost* [online]. 2012 [cit. 2017-11-05]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Integrovaný portál MPSV: *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2017 [cit. 2017-11-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

ManagementMania: *Trh práce (Labour Market)* [online]. 2015 [cit. 2017-10-17]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/trh-prace-labour-market>

MPSV: *Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [online]. 2017 [cit. 2017-10-23]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/871>

MPSV: *O MPSV* [online]. 2016 [cit. 2017-11-05]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/65>

MVCR: *Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. 2008 [cit. 2017-11-05]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Mises.cz: *Ekonomický nepravdělník VII. - John Maynard Keynes* [online]. 2017 [cit. 2017-10-23]. Dostupné z: <https://www.mises.cz/clanky/ekonomicky-nepravidelnik-vii-john-maynard-keynes-209.aspx>

Novinky.cz: *Poradna: Neplatné prodlužování pracovního poměru na dobu určitou* [online]. 2015 [cit. 2017-11-09]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/kariera/374823-poradna-neplatne-prodluzovani-pracovniho-pomeru-na-dobu-urcitou.html>

Podnikatel.cz: *Odborová organizace: Pomocník nebo nepřítel podnikatele?* [online]. 2008 [cit. 2017-10-23]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/odborova-organizace-pomocnik-nebo-nepritel/>

Podnikatel.cz: *Právo a zákony* [online]. 2017 [cit. 2017-11-05]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/od-roku-2017-vyssi-podpora-v-nezamestnanosti-a-rekvalifikaci/>

Ústecký kraj: *Historie a současnost Ústeckého kraje* [online]. 2014 [cit. 2017-11-10]. Dostupné z: <http://www.kr-ustecky.cz/historie-a-soucasnost-usteckeho-kraje/d-850435>

Ústecký kraj: *Program rozvoje Ústeckého kraje* [online]. 2012 [cit. 2017-11-25]. Dostupné z: http://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1671373

Ústecký kraj - Webnode: *Vítejte v portálu Ústeckého kraje* [online]. 2008 [cit. 2017-11-06]. Dostupné z: <http://ustecky-kraj.webnode.cz/>

Příloha 1: Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Talůžková Klára a jsem studentkou Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze, kde dokončuji studium diplomovou prací na téma Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Tímto bych Vás chtěla požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který je určen nezaměstnaným a ženám po mateřské dovolené. U každé otázky je možná pouze jedna odpověď

Předem děkuji za Vaši účast při provádění tohoto výzkumu.

1) Jaké je vaše pohlaví?

- žena
- muž

2) Do které věkové kategorie spadáte?

- 18 - 29 let
- 30 - 39 let
- 40 - 49 let
- 50 - 59 let
- 60 a více let

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- středoškolské s výučním listem
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

4) V jaké okrese Ústeckého kraje bydlíte?

- Ústí nad Labem
- Děčín
- Litoměřice
- Teplice
- ostatní

5) Jak dlouho jste nezaměstnaný/á?

- méně 3 měsíce
- více než 3 měsíce, méně než 6 měsíců
- více než 6 měsíců, méně než 12 měsíců
- déle než 1 rok

6) Jaký byl důvod „ztráty“ Vašeho původního „zaměstnání“?

- skončení poměru na dobu určitou
- ukončení poměru ve zkušební době
- odchod na mateřskou dovolenou
- propuštění pro nadbytečnost, reorganizace na pracovišti
- nebyl/a jsem zaměstnán/a
- ukončení samostatně výdělečné činnosti
- ukončení pracovního poměru z vlastního rozhodnutí
- ukončení pracovního poměru pro hrubé porušení pracovní kázně

7) Jste registrován/a na úřadu práce?

- ano
- ne (pokračujte na otázku č. 10)

8) Byla Vám nabídnuta možnost rekvalifikace?

- ano
- ne (pokračujte na otázku č. 10)
- nejsem si jistý/á (pokračujte na otázku č. 10)

9) Využil jste možnosti rekvalifikace?

- ano
- ne

10) Kde nejčastěji hledáte informace o nových nabídkách zaměstnání?

- internetové portály (jobs.cz, práce.cz a jiné)
- na základě doporučení známých
- v tisku
- skrze úřad práce
- osobně ve firmách
- informace nehledám

11) Domníváte se, že je v Ústeckém kraji nedostatek pracovních míst?

- ano
- ne
- nevím

12) Ve kterém z následujících důvodů pro Vás největší problém při hledání pracovního místa?

- nedostatečná praxe
- málo pracovních příležitostí na trhu práce
- nedostatečná kvalifikace (vzdělání)
- nedostatečná nabídka práce ve Vašem oboru
- nevyhovující podmínky pracovní doby
- nízké finanční ohodnocení
- nedostatek pozic pro ženy
- vysoký věk
- nízký věk
- nedostačující jazyková vybavenost
- jiný důvod

13) Jaký způsob ke zvýšení šance k nalezení pracovního místa na trhu práce je pro Vás přijatelný?

- rekvalifikace
- zvýšení vzdělání
- přestěhování se za prací
- snížení nároků na platební podmínky
- žádný, nejsem ochoten/na cokoliv dělat

14) Byl/a byste ochoten/na do zaměstnání dojíždět?

- ano
- ne (pokračujte na otázku č. 16)

15) Do jaké vzdálenosti je pro Vás dojíždění přijatelné?

- do 25 km
- 26 – 50 km
- 51 – 75 km
- 76 – 100 km
- nad 100 km

16) Jaká je vaše představa hrubé měsíční mzdy, za kterou jste ochotni pracovat?

- do 15 000 Kč
- 15 001 Kč až 20 000 Kč
- 20 001 Kč až 25 000 Kč
- 25 001 Kč až 30 000 Kč
- 30 001 Kč až 35 000 Kč
- nad 35 000 Kč

17) Vyberte jednu z rizikových skupin obyvatelstva, do které byste podle Vás mohli patřit.

- mladiství do 30 let včetně absolventů
- starší lidé nad 55 let
- zdravotně handicapované osoby
- osoby s nízkou kvalifikací (vzděláním)
- ženy
- romské etnikum
- nepatřím do žádné z uvedených skupin

Příloha 2: Hypotéza 1: Uchazeči s vyšším vzděláním jsou úspěšnější při hledání práce než uchazeči se vzděláním nižším.

$H_{0(1)}$: Doba evidence na úřadu práce není závislá na dosaženém vzdělání.

$H_{1(1)}$: Doba evidence na úřadu práce je závislá na dosaženém vzdělání.

Kontingenční tabulka

	Základní	Středoškolské vyučení	Středoškolské s maturitou	Vyšší odborné	Vysokoškolské	Celkem
< 3 měsíce	8	22	37	3	9	79
3-6 měsíců	5	10	9	3	5	32
6-12 měsíců	3	4	7	0	2	16
> 12 měsíců	22	17	28	1	7	75
Celkem	38	53	81	7	23	202

Došlo ke sloučení respondentů s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním.

Upravená kontingenční tabulka

8	22	37	12	79
5	10	9	8	32
3	4	7	2	16
22	17	28	8	75
38	53	81	30	202

Teoretické četnosti

14,86138614	20,72772277	31,67821782	11,73267327
6,01980198	8,396039604	12,83168317	4,752475248
3,00990099	4,198019802	6,415841584	2,376237624
14,10891089	19,67821782	30,07425743	11,13861386

Testovací kritérium Kii

3,167848497	0,078092966	0,894032793	0,006090989
0,172762507	0,306416962	1,144183168	2,219141914
3,2569E-05	0,009340557	0,053187263	0,059570957
4,413472295	0,36450713	0,14306401	0,884391639

$$\chi^2 = 13,91613622$$

$$\chi^2 \alpha [3;3] = 16,919$$

$$\chi^2 \alpha [3;3] > \chi^2$$

Hodnota $\chi^2 \alpha [3;3] = 16,919$ je VĚTŠÍ než $\chi^2 = 13,91613622$ proto hypotézu H_0 nezamítáme.

Příloha 3: Hypotéza 2: Uchazeči, kteří jsou ochotni dojíždět do zaměstnání jsou evidováni na úřadu práce kratší dobu než ti, kteří ochotni dojíždět nejsou.

$H_{0(2)}$: Doba evidence na úřadu práce není závislá na ochotě do zaměstnání dojíždět.

$H_{1(2)}$: Doba evidence na úřadu práce je závislá na ochotě do zaměstnání dojíždět.

Kontingenční tabulka

	Ochotni dojíždět	Neochotni dojíždět	Celkem
< 3 měsíce	61	18	79
3-6 měsíců	17	15	32
6-12 měsíců	11	5	16
> 12 měsíců	45	30	75
Celkem	134	68	202

Upravená kontingenční tabulka

61	18	79
17	15	32
11	5	16
45	30	75
134	68	202

Teoretické četnosti

52,40594059	26,59405941
21,22772277	10,77227723
10,61386139	5,386138614
49,75247525	25,24752475

Testovací kritérium K_{ii}

1,409341312	2,777231409
0,84199516	1,659225757
0,014047953	0,027682732
0,453967785	0,894583576

$$\chi^2 = 8,078075684$$

$$\chi^2 \alpha [1;3] = 5,991$$

$$\chi^2 \alpha [1;3] < \chi^2$$

Hodnota $\chi^2 \alpha [1;3] = 5,991$ je MENŠÍ než $\chi^2 = 8,078075684$ proto hypotézu H_0 zamítáme.

Příloha 4: Hypotéza 3: Uchazeči, kteří očekávají vyšší mzdu jsou na úřadu práce evidováni delší dobu než ti, kteří jsou ochotni pracovat za nižší mzdu.

$H_{0(3)}$: Doba evidence na úřadu práce není závislá očekávané mzdě.

$H_{1(3)}$: Doba evidence na úřadu práce je závislá na očekávané mzdě.

Kontingenční tabulka

	do 15 tisíc Kč	15-20 tisíc Kč	20-25 tisíc Kč	25-30 tisíc Kč	30-35 tisíc Kč	nad 35 tisíc Kč	Celkem
< 3 měsíce	4	22	27	13	7	6	79
3-6 měsíců	4	11	8	7	2	0	32
6-12 měsíců	4	4	6	2	0	0	16
> 12 měsíců	8	37	15	9	3	3	75
Celkem	20	74	56	31	12	9	202

Došlo ke sloučení respondentů s očekávanou mzdou do tří skupin.

Upravená kontingenční tabulka

4	49	26	79
4	19	9	32
4	10	2	16
8	52	15	75
20	130	52	202

Teoretické četnosti

7,821782178	50,84158416	20,33663366
3,168316832	20,59405941	8,237623762
1,584158416	10,2970297	4,118811881
7,425742574	48,26732673	19,30693069

Testovací kritérium K_{ii}

1,867351798	0,066705872	1,577139992
0,218316832	0,123386329	0,070556455
3,684158416	0,008568165	1,089965727
0,044409241	0,288660066	0,960776847

$$\chi^2 = 6,301556719$$

$$\chi^2_{\alpha} [2;3] = 12,592$$

$$\chi^2_{\alpha} [2;3] > \chi^2$$

Hodnota $\chi^2_{\alpha} [2;3] = 12,592$ je VĚTŠÍ než $\chi^2 = 6,301556719$ proto hypotézu H_0 nezamítáme.