

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Bakalářská práce

**Vývoj nezaměstnanosti v České republice
- případová studie Ústecký kraj**

Pavla Korbelová

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Pavla Korbelová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Vývoj nezaměstnanosti v České republice – případová studie Ústecký kraj

Název anglicky

The development of unemployment in the Czech Republic – case study of Ústecký region

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je analýza současného vývoje nezaměstnanosti v České republice s podrobným zaměřením na situaci nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.

Metodika

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí. První z částí jsou teoretická východiska, pro která byla použita odborná literatura, která je uvedena v seznamu na konci bakalářské práce. V této části jsou popsány základní pojmy, druhy nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti, vývoj nezaměstnanosti v České republice a rizikové skupiny.

Druhou částí bakalářské práce je podrobná charakteristika Ústeckého kraje, vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, volná pracovní místa, aktivní politika zaměstnanosti i v zahraničí. V praktické části byly použity především informace ze statistických šetření zveřejněných na oficiálních webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Analýza nezaměstnanosti je zpracována pomocí tabulek a grafů.

Doporučený rozsah práce

40 – 60 stran

Klíčové slova

nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, Česká Republika

Doporučené zdroje informací

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

HOLMAN, R. *Ekonomie*. Praha: C.H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-387-6.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*, 1. vydání, 2007, ISBN 978-80-245-1302-7

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 3. vyd. Praha, Sociologické nakladatelství, 2002, ISBN 80-86429-08-3

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

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Mansoor Maitah, Ph.D. et Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 25. 2. 2016

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 26. 2. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 06. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci na téma "Vývoj nezaměstnanosti v České republice - případová studie Ústecký kraj" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14.03.2016

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu bakalářské práce doc. Ing. Mansoor Maitah, Ph.D. et Ph.D. za odborné vedení práce a cenné rady, které mi pomohly tuto práci zkompletovat.

Vývoj nezaměstnanosti v České republice – případová studie Ústecký kraj

Souhrn: Tématem bakalářské práce je Vývoj nezaměstnanosti v České republice. Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství. Lze ji ovlivnit prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, která je cíleně využívána pro rizikové skupiny. V teoretické části bakalářské práce se věnuji odborným definováním pojmů týkajících se vývoje nezaměstnanosti, např. druhy nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti, příčiny i důsledky a rizikové skupiny. Praktická část je zaměřena na podrobnou charakteristiku Ústeckého kraje. Dále popisují vývoj nezaměstnanosti v tomto kraji a volná pracovní místa. Charakterizují aktivní politiku nezaměstnanosti, projekty Ústeckého kraje, které spolufinancuje Evropský sociální fond. Analýza nezaměstnanosti je zpracována pomocí tabulek a grafů.

Klíčová slova: Zaměstnanost, nezaměstnanost, příčiny nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, vývoj nezaměstnanosti

The development of unemployment in the Czech Republic – case study of Ústecký region

Summary: The thesis of this bachelor's thesis is Unemployment trend in Czech Republic. Unemployment is historically and also currently one of the most monitored and discussed phenomena of the market economy. It can be influenced by an active employment policy, which is targeted especially for high-risk groups. In the practical part I focus on defining specific terms regarding unemployment trend, for example types of unemployment, measurement of unemployment, causes and consequences and risk groups. The practical part is focused on detailed characteristic of Usti Region. Development of unemployment in this region and vacancies are described. Active employment policy, Usti Region projects co-financed by the European Social Fund are characterized. Unemployment analysis is processed using tables and graphs.

Keywords: employment, unemployment, causes of unemployment, unemployment rate, development of unemployment

Obsah

1. Úvod.....	10
2. Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika	11
3. Teoretická východiska	12
3.1 Základní pojmy	12
3.1.1 Zaměstnanost	12
3.1.2 Nezaměstnanost	13
3.1.3 Trh práce	13
3.1.4 Chudoba.....	14
3.2 Vývoj nezaměstnanosti	15
3.2.1 Porovnání nezaměstnanosti v ČR a EU	16
3.3 Druhy nezaměstnanosti	17
3.3.1 Podle příčiny nezaměstnanosti.....	17
3.3.2 Podle ochoty člověka pracovat za uvedenou mzdu	19
3.3.3 Podle doby nezaměstnanosti.....	20
3.3.4 Job stagnation	21
3.4 Míra nezaměstnanosti.....	22
3.5 Dopady nezaměstnanosti.....	24
3.5.1 Ekonomické dopady	24
3.5.2 Sociální dopady.....	24
3.6 Rizikové skupiny.....	25
3.6.1 Nekvalifikovaná pracovní síla	25
3.6.2 Absolventi škol	25
3.6.3 Předdůchodový věk.....	26

3.6.4	Ženy	26
3.6.5	Osoby se zdravotním postižením	27
3.6.6	Romové	28
3.7	Politika zaměstnanosti	29
3.7.1	Aktivní politika zaměstnanosti	29
3.7.2	Pasivní politika zaměstnanosti	29
4.	Praktická část	30
4.1	Charakteristika Ústeckého kraje	30
4.2	Informace o nezaměstnanosti v Ústeckém kraji k 31. 1. 2016.....	31
4.3	Char. vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst v Ústeckém kraji ..	33
4.4	Realizace APZ v Ústeckém kraji	34
4.5	Projekty spolufinancované z Evropského sociálního fondu	37
4.5.1	Tři připravované projekty spolufinancované z ESF	37
4.6	Aktivity EURES poradce v Ústeckém kraji.....	38
4.7	Zahraniční zaměstnanost v Ústeckém kraji.....	39
4.8	Shrnutí vývoje nezaměstnanosti v České republice	40
5.	Závěr.....	45
6.	Seznam použitých zdrojů	47
7.	Seznam grafů	47
8.	Seznam tabulek	48
9.	Seznam obrázků	48

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

EU – Evropská unie

MPSV- Ministerstvo práce a sociálních věcí

ESF – Evropský sociální fond

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

SÚPM – Společensky účelná pracovní místa

ÚP – Úřad práce

SRN – Spolková republika Německo

EHP – Evropský hospodářský prostor

1. Úvod

Ve své bakalářské práci na téma Vývoj nezaměstnanosti v České republice bych se ráda zabývala problematikou nezaměstnanosti České republiky, a to především ve spojitosti s jejím vývojem. Toto téma jsem si nevybrala z toho důvodu, že bych se já sama, nebo někdo z mého okolí nacházel v takové situaci. Vybrala jsem si jej proto, že se v takové obtížně řešitelné situaci může ocitnout každý z nás. Podle mého názoru se jedná o začarovaný kruh, z kterého není cesty ven.

Úkolem mé bakalářské práce je na základě prostudované literatury poukázat na problematiku nezaměstnanosti a především přiblížit tyto časté příčiny a důsledky nezaměstnanosti běžnému čtenáři a veřejnosti.

Nezaměstnanost je velice často probíraná, zkoumaná, měřená i hodnocená sociální událost. Pokusila jsem se zjistit, které skupiny lidí a v jakých souvislostech jsou nejvíce ohroženy těmito skutečnostmi.

Bakalářská práce se skládá z teoretické a praktické části. Teoretickou část jsem rozdělila do sedmi hlavních kapitol a několika podkapitol. V první kapitole odborně definuji základní pojmy, jako jsou zaměstnanost, nezaměstnanost, trh práce a chudoba. V druhé kapitole se zaměřím na vývoj nezaměstnanosti v České republice, budu porovnávat nezaměstnanost v České republice, EU a vybraných státech. Třetí kapitolou jsou druhy nezaměstnanosti. V další čtvrté kapitole se zmíním o tom, jak se měří nezaměstnanost. Pátá kapitola bude zaměřena na dopady nezaměstnanosti, které máme dva druhy, sociální a ekonomické dopady. V šesté kapitole podrobně rozeberu rizikové skupiny a poslední sedmou kapitolou bude státní politika zaměstnanosti.

Dílčím cílem bakalářské práce je pak podrobné zpracování analýzy vývoje nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, místa autorky bydliště, které je tak vypracováním práce přínosem do budoucna.

Zdrojem pro mou práci byla odborná literatura, především bych vyzdvihla práce pana Petra Mareše, Pavla Kuchaře, paní Magdalény Kotýnkové a paní Boženy Buchtové.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je podrobné popsání vývoje nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, místa autorky bydliště, které je tak vypracováním práce přínosem do budoucna.

2.2 Metodika

Bakalářská práce bude rozdělena do dvou částí. První částí budou teoretická východiska, pro která bude použita odborná literatura, která bude uvedena v seznamu na konci bakalářské práce. V této části budou popsány základní pojmy, druhy nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti, vývoj nezaměstnanosti v České republice a rizikové skupiny.

Druhou částí bakalářské práce bude podrobná charakteristika Ústeckého kraje, vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, volná pracovní místa, aktivní politika zaměstnanosti v České republice i v zahraničí. V praktické části budou použity především informace ze statistických šetření zveřejněných na oficiálních webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Analýza nezaměstnanosti bude zpracována pomocí tabulek a grafů.

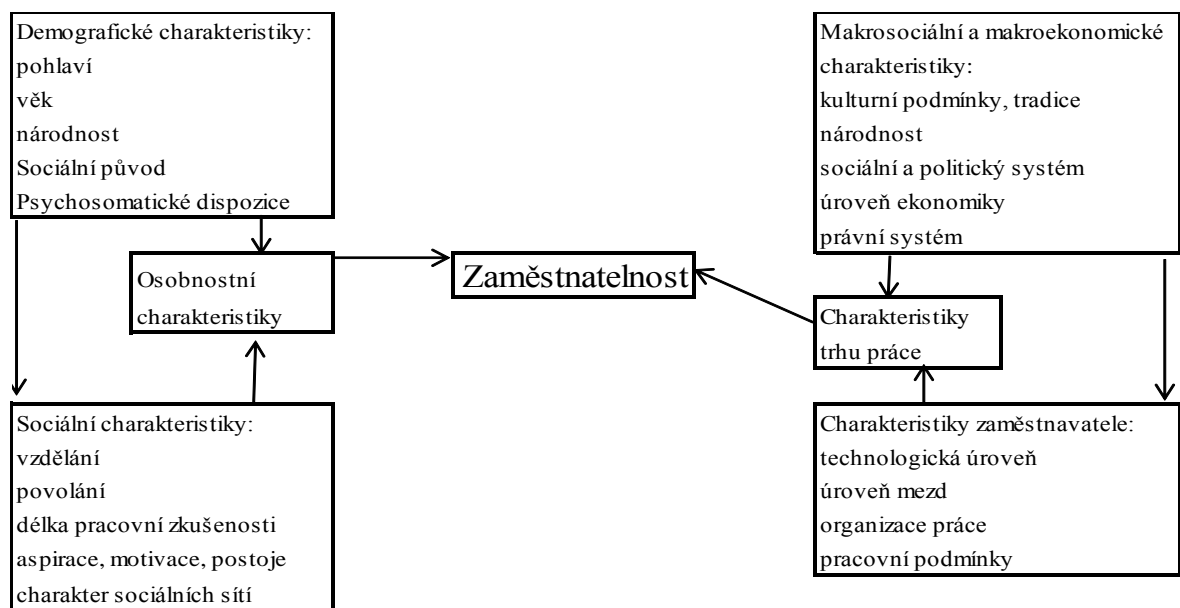
3. Teoretická východiska

3.1 Základní pojmy

3.1.1 Zaměstnanost

Obvykle je definována jako schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce. Někteří autoři spojují tento pojem s charakteristikami, jako je kvalifikace a její rozvoj či pracovní zkušenosti, které zajišťují lepší možnosti pracovní kariéry. Jen ten, kdo je schopen být zaměstnán (bez ohledu na to, zda v aktuálním čase pracuje či nikoliv), může totiž vstoupit do některého ze zmíněných toků pracovních sil. Pokud tuto schopnost postrádá, stává se nezaměstnatelným. (Kuchař, 2007)

Tabulka č. 1: Faktory zaměstnatelnosti



Zdroj: Kuchař, s. 114

Kategorie zaměstnatelnosti má své zřetelné sociologické konotace. Lidé, kteří z různých důvodů nejsou zaměstnatelní či se nezaměstnatelnými postupně stávají, mají tendenci uzavírat se do specifických sociálních skupin s vlastními systémy hodnot a norem. Hovoří se o „pasti nezaměstnanosti“, neboť z takto sociálně marginalizovaných skupin je cesta zpět velice obtížná. (Kuchař, 2007)

3.1.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje historicky i v současnosti jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství. Na základní kontext ekonomický a společenský i jejich složitost poukázal K.Engliš: „Proti proměnlivé linii, v níž probíhá hospodářský život průběhem roku, je dělnictvo veličinou celkem pevnou, nepružnou, jež se nemění s proměnami linie hospodářského života, nýbrž na ně naráží, a z nesouladu toho vzniká nezaměstnanost, jako nezbytný sociální zjev“. (Engliš, 1924)

V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány,
- aktivně hledají práci a jsou ochotny do práce nastoupit. (Buchtová, 2002)

3.1.3 Trh práce

Trh práce je jedním ze vzájemně propojených segmentů tržního hospodářství. Vývoj na trhu práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako ostatní trhy, ale má řadu specifických rysů, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. (Buchtová, 2002)

Význam trhu práce je zvýrazněn základními souvislostmi ekonomik. Jde především o fakt, že v ekonomice je trh práce převodovým mechanismem mezi procesy výroby a spotřeby. (Buchtová, 2002)

Tabulka č. 2: Typologie pracovního trhu

		kontrola firem nad poptávkou (velikost firmy ve vztahu k velikosti trhu práce)	
		silná	slabá
Kontrola pracovníků nad nabídkou (podle stupně organizovanosti)	organizovaná	trh, na kterém pracovníci	trh kontrolovaný pracovníky
	neorganizovaná	trh kontrolovaný firmami	trh, na kterém pracovníci a firmy vzájemně soutěží

Zdroj: Mareš, s. 49

3.1.4 Chudoba

Chudoba je jev, který provází lidský život od jeho vzniku a ani začátek 21. století není výjimkou. Celý dnešní svět je plný protikladů. V některých částech světa je strádání a nedostatek na denním pořádku, na druhé straně jsou země, kde chudoba neznamena trpět nedostatkem základních potřeb, ale spíše nedostatečným přístupem ke zdrojům společnosti, z nichž jedním je rozdělované bohatství. Definice chudoby není proto zdaleka jednoznačná. V literatuře lze nalézt celou řadu rozmanitých definic chudoby, např.: (Kotýnková, 2007)

1. „Chudí lidé se nachází pod hranicí chudoby a tu tvoří... příjmy, které již nepostačují k uspokojení základních životních potřeb jedince.“ (Rowntree, 1908)

2. „Chudí jsou ti lidé, domácnosti a skupiny osob, kteří disponují tak malým objemem materiálních, kulturních a sociálních prostředků, že jsou vyloučeni ze způsobů života, který je v zemi, ve které žijí, přijatelný jako minimum.“ (Rada Evropského společenství, 1984)

3. „Neschopnost jedince zajistit si základní životní standard.“ (Světová banka, 1990)

4. „Chudoba a sociální vyloučení jsou definovány jako stav, kdy jedinec nebo skupina lidí neparticipuje plně na ekonomickém a sociálním životě společnosti a nebo, když jejich přístup k příjmu a ostatním zdrojům jim neumožňuje dosáhnout životní standard, který je považován ve společnosti, v níž žijí, za přijatelný. V této situaci nemají často přístup ani k základním právům.“ (Rada Evropy, 1998)

3.2 Vývoj nezaměstnanosti

Nezaměstnanost do roku 1990 v České republice prakticky neexistovala. Na konci roku 1990 bylo evidováno 39,3 tis. nezaměstnaných (míra nezaměstnanosti 0,7 %). Růst počtu nezaměstnaných začíná až s ekonomickou reformou, která odstartovala 1. 1. 1991, a celkovou změnou struktury hospodářství. Mezi další faktory období recese, které probíhalo v letech 1990–1992, patří i rozpad „východního“ bloku, kdy bylo tehdejší Československo najednou vystaveno konkurenci západních trhů. S růstem počtu nezaměstnaných osob vyvolalo potřebu zřídit úřady práce. První úřad práce vznikl v červenci 1991 v Kladně. Na konci roku 1991 již bylo evidováno 221,7 tis. nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti stoupla na 4,1 %. V dalších letech se průměrná roční míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 3 %. Převážnou část nezaměstnaných tvořili lidé s nízkou kvalifikací a omezenou pracovní mobilitou. Vyšší míra nezaměstnanosti byla evidována především v „zemědělských“ okresech – Bruntál, Znojmo, Louny, Třebíč. U „průmyslových“ okresů došlo k nejvyššímu nárůstu míry nezaměstnanosti v okresech Kladno a Vsetín. Fáze recese byla ukončena rozdělením ČSFR na ČR a SR.¹

Období oživení ekonomiky (1993–1996) je charakteristické ukončením „malé privatizace“, skutečným nastartováním privatizace a daňovou reformou. Tyto aktivity nastartovaly výrazný růst a oživení, ke kterému došlo v letech 1994–1996. Proto míra nezaměstnanosti narůstala do roku 1997 velmi mírně. Až v druhém období recese (1997–1998) nastala skutečná transformace. V posledních měsících roku 1997 již dochází k výraznějšímu růstu míry nezaměstnanosti. Průměrná roční míra nezaměstnanosti dosáhla v roce 1997 hodnoty 4,3 %. Koncem roku 1998 bylo v evidenci úřadů práce již 386,9 tis. nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti činila 7,5 %. V těchto letech se totiž naplno projevil důsledek transformace ekonomiky a míra nezaměstnanosti narostla za dva roky o 4,8 procentních bodů a rostla dále až do roku 2004, kdy v ČR dosáhla hodnoty 10,2 %. Na přelomu tisíciletí je očekáván vstup do EU, se kterým začíná období oživení a růstu (1999–2008). Poté došlo k oživení ekonomiky, a tím pádem i postupnému snižování míry nezaměstnanosti až na hodnotu 5,4 % na konci roku 2008, kdy se začínají projevovat dopady globální ekonomické recese. Tato recese se projevila naplno v průběhu roku 2009, kdy došlo

¹ <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>

k výraznému úbytku volných pracovních míst, nárůstu uchazečů o zaměstnání i míry nezaměstnanosti.²

3.2.1 Porovnání nezaměstnanosti v ČR a EU

Česká republika měla letos v září po Německu a Rakousku třetí nejnižší míru nezaměstnanosti ze všech členských států Evropské unie, když dosáhla hranice 5,7 procenta. Vyplývá to z posledních dostupných údajů statistického úřadu Eurostat. Jde o nejlepší výsledek od vstupu ČR do Evropské unie v roce 2004. Česká republika se pomalu dostává z krize a z nesmyslné politiky škrťů. Zároveň jsou tyto zprávy signálem, že se naše země opět stává atraktivní pro nové zaměstnavatele. Je důležité se zabývat jak mírou zaměstnanosti, tak ale i kvalitou pracovního prostředí a výší mezd. Za poslední půlrok se daří vytvářet nová pracovní místa. Podle statistiky MPSV bylo v říjnu volných 58 200 pracovních míst, tedy meziročně více asi o 20 000. Německo podle Eurostatu vykázalo za září míru nezaměstnanosti 5,0 %, u druhých Rakušanů činila 5,1 %. Slovensko mělo míru nezaměstnanosti 13 %, Polsko 8,7 %. Průměr EU28 činil 10,1 %.³

Tabulka č. 3: Vývoj vybraných ukazatelů charakterizujících situaci na trhu práce v ČR v letech 1990–2010

Rok	Počet uchazečů	Volná pracovní místa	Míra nezaměstnanosti	Uchazeči na 1 volné pracovní místo
1990	39379	57616	0,7	0,68
1991	221749	48402	4,1	4,58
1992	134788	79422	2,6	1,7
1993	185216	53938	3,5	3,43
1994	166480	76581	3,2	2,17
1995	153041	88047	2,9	1,73
1996	186339	83976	3,5	2,22
1997	268902	62284	5,2	4,32
1998	386918	37641	7,5	10,3
1999	487623	35117	9,4	13,9
2000	457369	52060	8,8	8,8
2001	461923	52084	8,9	8,9
2002	514435	40651	9,8	12,7
2003	542420	40188	10,3	13,5
2004	541675	51203	9,5	10,6
2005	510416	52164	8,9	9,8
2006	448545	93425	7,7	4,8
2007	354878	141066	6	2,5
2008	352250	91189	6	3,9
2009	539136	30927	9,2	17,4
2010	561551	30803	9,6	18,2
2011	508451	35784	8,6	14,2

Zdroj: Mpsv.cz

² <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pdf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>

³ <http://www.mpsv.cz/cs/19687>

3.3 Druhy nezaměstnanosti

Základní druhy nezaměstnanosti jsou frikční, strukturální a cyklická. Dále rozlišujeme nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou, krátkodobou a dlouhodobou. Do této skupiny druhů nezaměstnanosti můžeme zařadit i pojem „job stagnation“.

3.3.1 Podle příčiny nezaměstnanosti

3.3.1.1 Frikční

Jedná se o nezaměstnanost lidí, kteří opustili staré místo a nové teprve hledají. Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Vždy existují na trhu ti, kteří byli propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají, dochází k technologickým změnám, organizačním změnám, které mohou vést k likvidaci pracovišť. Do této skupiny patří i ti, kteří dobrovolně opustili pracovní místo a hledají jinou, zpravidla lépe placenou práci. Lidé opouštějí místo i z důvodu stěhování a hledají pracovní příležitost v novém bydlišti. Do této skupiny je možno zařadit i ty, kteří hledají první zaměstnání. Frikční nezaměstnanost však není vnímána jako závažný problém, neboť po určité době nezaměstnaní nalézají uplatnění. (Buchtová, 2002)

Příklad frikční nezaměstnanosti: Věra měla dobrou práci sekretářky. Opustila ji, když se se svým mužem odstěhovala do jiného města. V novém bydlišti začala hledat obdobnou práci, jakou měla dříve. Dostala nabídku místa sekretářky, které však nebylo tak dobře placeno, jak očekávala. Věra byla přesvědčena, že najde lepší místo, a tak nabídku odmítla. Za další měsíc našla nabídku, která byla platově uspokojivá, ale šlo o malou a neznámou firmu. Paní Věra se obávala, že by tato firma mohla brzy zaniknout, a tak pro jistotu odmítla i toto místo. Teprve další měsíc našla místo sekretářky, které přijala. Věra si vybírala – nechtěla vzít hned první nabídku, protože věřila, že najde něco lepšího. Byla ovšem díky tomu tři měsíce nezaměstnaná. (Holman, 2012)

3.3.1.2 Strukturální

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice, kdy se některá odvětví zmenšují a jiná naopak zvětšují. Tento důsledek způsobuje, že klesá poptávka po některých profesích, zároveň však roste poptávka po jiných. Strukturální nezaměstnanost obvykle trvá déle, než nezaměstnanost frikční.

Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště. Jak se odvětvově i územně mění struktura ekonomiky, nemusí charakteristiky propouštěných osob odpovídat požadavkům nových pracovních míst. Požadovány jsou nové profese, kvalifikace, dovednosti i jiná územní distribuce práce. (Mareš, 2002)

Část strukturální nezaměstnanosti je dána pohybem pracovních míst mezi odvětvími, kterým se musí struktura pracovní síly přizpůsobovat. Jsou-li rušena pracovní místa v některém odvětví, přechází část pracovní síly do nových a dynamičtěji se rozvíjejících odvětví. Přesun práce z odvětví do odvětví je dán v první řadě poklesem poptávky po určité struktuře zboží a tím i po množství osob toto zboží vyrábějících. Jinou část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby ztrácející zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou. Strukturální nezaměstnanost je tedy dána poklesem poptávky po pracovnících v důsledku technologického a technického vývoje. (Mareš, 2002)

Příklad strukturální nezaměstnanosti: Aleš pracoval delší dobu jako horník. Pak ale došlo k poklesu poptávky po českém uhlí. Útlum uhelného průmyslu vyvolal vlnu propouštění horníků a mezi propuštěnými byl i Aleš. Dva měsíce hledal nové místo horníka, ale marně. Začal tedy hledat zaměstnání v jiné profesi. Po měsíci hledání zjistil, že po některých jiných profesích je velká poptávka. Mohl by například nalézt místo skladníka nebo místo řidiče autobusu. Skladníka odmítl, protože plat skladníka se zdaleka nevyrovnal jeho bývalému platu horníka a Aleš nechtěl jít se svým příjmem tolik dolů. Povolání řidiče bylo lépe placené, ale vyžadovalo rekvalifikaci. Začal tedy chodit do autoškoly a po třech měsících řidičské oprávnění získal. Za měsíc si pak našel místo řidiče autobusu. Byl celkem šest měsíců nezaměstnaný. (Holman, 2012)

3.3.1.3 Cyklická

Cyklická nezaměstnanost většinou nastává při poklesu zaměstnanosti ve všech odvětvích. Není skoro možné se rekvalifikovat na jinou profesi a najít práci, protože nezaměstnanost panuje ve všech odvětvích.

Je to klasický model nezaměstnanosti, charakteristický zejména pro devatenácté století a počátek století dvacátého. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky, což může být vykládáno tak, že poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná, ale také jde o nezaměstnanost způsobenou nedostatečnou poptávkou po zboží. (Mareš, 2002)

Příklad cyklické nezaměstnanosti: Česká republika vyváží více než polovinu domácí produkce na zahraniční trhy a je proto silně závislá na výši zahraniční poptávky. Poklesne-li

poptávka našich hlavních obchodních partnerů po našem zboží, dojde k poklesu produkce a k propouštění v našich vývozních odvětvích a tento pokles se postupně rozšíří do dalších odvětví naší ekonomiky – nejprve do těch, které dodávají suroviny, energii a materiály exportním odvětvím, a potom, v důsledku rostoucí nezaměstnanosti a klesajících příjmů domácností, i do spotřebních odvětví. (Holman, 2012)

3.3.1.4 Sezónní

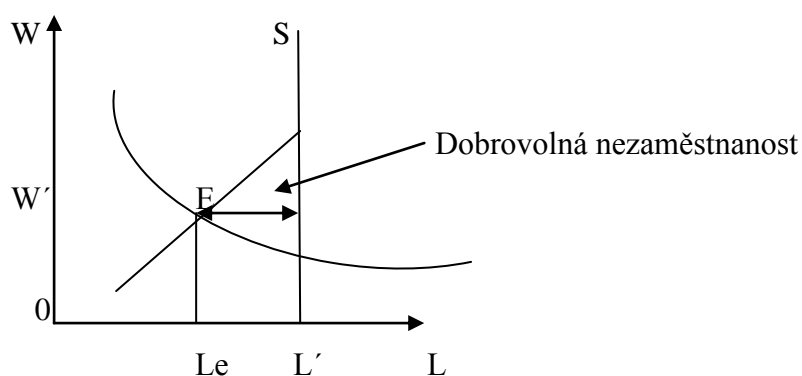
Sezónní nezaměstnanost souvisí se změnami ročního období, kdy se některé práce nedají vykonávat. Týká se stavebnictví, zemědělství, lesnictví, cestovního ruchu. Sezónní nezaměstnanost je pravidelná a spojená s přírodním cyklem.

3.3.2 Podle ochoty člověka pracovat za uvedenou mzdu

3.3.2.1 Dobrovolná

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. lépe placené místo. Pokud by trh práce byl dokonale konkurenční, pak by utváření rovnováhy dospělo k řešení, kdy nezaměstnanost by byla pouze dobrovolná. Dobrovolně upřednostňují volný čas před prací, která je oceněna mzdou, za kterou nejsou ochotni podstoupit vynakládání práce. (Buchtová, 2002)

Graf č. 1: Dobrovolná nezaměstnanost

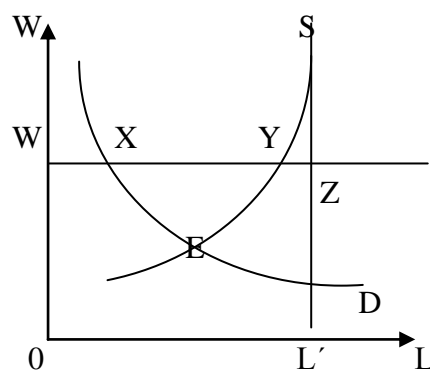


Zdroj: Buchtová, s. 66

3.3.2.2 Nedobrovolná

Existence nepružných mezd vyvolává poruchu v podobě nedobrovolné nezaměstnanosti. Je porušen čistící efekt na trhu práce. Dochází k situaci, že stav, do kterého trh vyústí, neodpovídá obsahu rovnovážné situace, existují takové subjekty, které při ceně na trhu jsou ochotny uskutečnit tržní transakci (koupí či prodej), ale nemohou. (Buchtová, 2002)

Graf č. 2: Vznik nedobrovolné nezaměstnanosti jako důsledek nepružných mezd



W = vyšší mzdová hladina

WX = zaměstnaní

XY = rozsah nedobrovolné nezaměstnanosti

YZ = ti, kteří nejsou ochotni pracovat

Zdroj: Buchtová, s. 68

3.3.3 Podle doby nezaměstnanosti

3.3.3.1 Krátkodobá

Krátkodobá nezaměstnanost trvá do 6 měsíců. Jde především o frikční nezaměstnanost. Nezaměstnaný, který aktivně hledá práci, věří, že nějakou práci získá. Nepřichází o svou kvalifikaci a pracovní návyky, má motivaci například k rekvalifikaci.

3.3.3.2 Dlouhodobá

Dlouhodobá nezaměstnanost trvá déle než rok. Nezaměstnaný člověk ztrácí zájem hledat práci, ztrácí sociální kontakty, pracovní návyky a kvalifikaci. Dlouhodobá nezaměstnanost je mnohem závažnější jak pro člověka jako jedince, tak pro společnost jako celek. Tito nezaměstnaní někdy končí jako bezdomovci a je zde potenciál k trestné činnosti (krádeže, drogy). Resocializace je pak velmi těžká a nákladná.

3.3.4 Job stagnation

Pojem job stagnation představuje setrvávání v pracovním místě, kde je člověk nespokojen, ale nechce dát výpověď, aby se v dané ekonomické situaci nestal dlouhodobě nezaměstnaným.

Job stagnation je jev, který s nezaměstnaností úzce souvisí. Vysoká míra nezaměstnanosti brzdí profesionální i prostorovou mobilitu. I lidé silně nespokojení se svojí prací nechtějí v době vysoké nezaměstnanosti riskovat problémy s hledáním jiného pracovního místa a setrvávají ve svém často frustrujícím zaměstnání. (Mareš, 2002)

3.4 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti je podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace, přičemž je i zde přihlíženo k ochotě této populace pracovat. Kritérium hledání práce není například často uplatňováno vůči osobám, jež vstupují na trh práce, či jsou v kategorii nezaměstnaných přechodně. Samotná míra nezaměstnanosti může být obecná, ale i specifická. Obecná míra nezaměstnanosti závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku (ceny ropy, ekonomický cyklus, příliv nových pracovních sil na trh práce). Specifické míry nezaměstnanosti závisí na faktorech ovlivňujících především kategorie osob (muže, ženy, mládež, manuální dělníky). (Mareš, 2002)

Autor Polívka (1993) referuje o speciálních mírách nezaměstnanosti, které publikuje od roku 1976 v USA Úřad statistiky práce a které odkrývají další charakteristiky nezaměstnanosti. Jsou to zejména míra dlouhodobé nezaměstnanosti nebo podíl počtu osob nezaměstnaných déle jak 13 týdnů v celku pracovní síly. Odděluje tak informaci o dlouhodobé nezaměstnanosti od informace o nezaměstnanosti frickní. Míra propuštěných z práce, jako podíl právě propuštěných k celkové pracovní síle. Zachycuje okamžitou tendenci na trhu práce. Míra nezaměstnaných dospělých osob, jako podíl nezaměstnaných starších 25 let na celkové pracovní síle starší 25 let. Míra nezaměstnaných hledajících si zaměstnání na plný úvazek, jako podíl jen těch nezaměstnaných, kteří hledají práci na plný úvazek, v celku pracovníků pracujících na plný úvazek. Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu, v jeho čitateli je součet nezaměstnaných osob hledajících zaměstnání na plný úvazek, poloviny osob hledajících zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu a polovina osob, které již z ekonomických důvodů na zkrácený úvazek pracují. Ve jmenovateli je celková pracovní síla, od níž je odečtena polovina počtu osob pracujících na zkrácenou pracovní dobu. Míra zohledňující rezignované pracovníky, která je analogická míře zahrnující osoby pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou dobu. Jen jsou navíc v čitateli i jmenovateli přičteny osoby, které by sice chtěly pracovat, ale již nevěří, že práci někdy získají. (Mareš, 2002)

Míra nezaměstnanosti se vypočítává jako podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat (tedy i zaměstnaným a nezaměstnaným).

$$u = \frac{U}{E + U}, \text{ neboli } u = \frac{U}{L}, \text{ kde:}$$

u = míra nezaměstnanosti (v praxi se často uvádí v procentech, tedy hodnota $u \cdot 100 \%$),

U = počet lidí bez práce,

E = počet zaměstnaných lidí,

L = celkový počet pracovních sil ($L = E + U$).

3.5 Dopady nezaměstnanosti

Dopady nezaměstnanosti rozdělujeme na ekonomické a sociální.

3.5.1 Ekonomické dopady

Jestliže je míra nezaměstnanosti vyšší než přirozená míra nezaměstnanosti, ekonomika vyprodukuje méně, než by mohla na úrovni potenciálního produktu. Tento vztah zachycuje tzv. Okunův zákon. Okunův zákon říká, že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 procentní bod nad úrovní přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 procentní body pod svou potenciální úrovní. Jedná se pouze o celkové náklady celé společnosti. Neopomenutelné jsou však i individuální ekonomické dopady jednotlivců a jejich rodin, kteří se stávají nezaměstnanými. (Pavelka, 2007)

3.5.2 Sociální dopady

S nezaměstnaností je často spojena kriminalita, alkoholismus, sebevraždy, xenofobie atd., tato negativa rostou zejména s prodlužující se dobou, po kterou je člověk nezaměstnaný. Důležitým ukazatelem je tzv. dlouhodobá nezaměstnanost. Dlouhodobě nezaměstnaný je ten, který je nezaměstnaným jeden rok a déle. Velkým problémem dlouhodobé nezaměstnanosti je fakt, že dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí své pracovní návyky. Díky tomu jsou pro zaměstnavatele málo atraktivní a jejich šance nalézt nové místo je tím ještě více ztížena. (Pavelka, 2007)

3.6 Rizikové skupiny

Není sporu o tom, že jednotlivé sociální skupiny mají odlišné možnosti a schopnosti reagovat na změny, které s sebou přináší vývoj na trhu práce. Nedostačující vzdělání, vyšší věk či odlišná barva kůže jsou často větší překážkou v nalezení pracovního uplatnění, než nedostatek kreativity či neochota dojíždět za prací. (Kuchař, 2007)

Výrazný nárůst nezaměstnanosti v letech 1997-98 byl určitým předělem, který ukončil období vcelku bezproblémového vývoje a který nás rychle posunul mezi země stojící před úkolem řešit naléhavé problémy, které s sebou nezaměstnanost přináší. A podobně jako v jejich případě i u nás postupně vykrytalizovaly skupiny, jejichž pozice na trhu práce je rizikovější a které proto vyžadují specifickou pozornost, jak z hlediska analýzy svého postavení, tak při hledání cest z tohoto ohrožení. (Kuchař, 2007)

3.6.1 Nekvalifikovaná pracovní síla

Všechny analýzy dokazují, že nejvíce zasažení nezaměstnaností jsou právě ti, jejichž kvalifikace je buď žádná, nebo velmi nízká. Jedná se o problém všech vyspělých zemí a je téměř jisté, že jde o jev trvalý. Růst úrovně složitosti práce vyžaduje stále vyšší úroveň kvalifikace, a ti, kteří jí nedosáhnou, budou pracovní uplatnění hledat stále obtížněji. Jejich pozici dále zhoršují zahraniční pracovníci, přicházející právě na nejméně kvalifikovaná místa a ovšem pracují za velice nízkou mzdu. Mezinárodní srovnání odhaluje, že jedny z největších problémů má nekvalifikovaná pracovní síla právě v České republice. Vysvětlení lze nalézt v několika faktorech. Za prvé český trh práce byl i v minulosti založen převážně na kvalifikované práci a zaměstnávání lidí bez kvalifikace mělo do určité míry charakter sociálního zajištění. Druhým faktorem bylo nahrazení domácí nekvalifikované pracovní síly levnější a většinou také pracovitější zahraniční pracovní silou. Třetím faktorem je nechuť nejméně kvalifikovaných skupin ke vstupu do dalšího vzdělávání, ať jde o rekvalifikační či jiné kurzy. Za čtvrté hraje svoji roli také nepřilíš motivující fungování sociální politiky, která umožňuje těmto skupinám vcelku pohodlný život tím, že jim poskytuje poměrně štědrý sociální podporu. (Kuchař, 2007)

3.6.2 Absolventi škol

Dosavadní zkušenosti z vývoje nezaměstnanosti potvrzují, že nejvíce potíží s hledáním odpovídajícího pracovního uplatnění mají mladí lidé po skončení přípravy na povolání. Ve struktuře nezaměstnaných jsou sice nejvíce zastoupeni nejmladší uchazeči o zaměstnání

do 19 let, jde ovšem o velice specifickou skupinu, v níž rozhodující váhu mají lidé se základním vzděláním, kteří po skončení základní školy již dále nepokračovali v žádné následné přípravě na povolání. Dalším problémem je hned následující skupina ve věku 20-24 let. Je tvořena lidmi jak se základním vzděláním, tak nezaměstnanými absolventy středních škol. Stále častěji se zde objevuje také skupina absolventů vysokých škol. Každá z uvedených skupin je v tomto věkovém intervalu v poněkud odlišné fázi své profesní dráhy. Hlavním specifickým rysem této krizové skupiny je absence praktických zkušeností, zahrnujících nejen zkušenosti vyplývající z aplikace studovaného oboru v praxi, ale také základní pracovní návyky. (Kuchař, 2007)

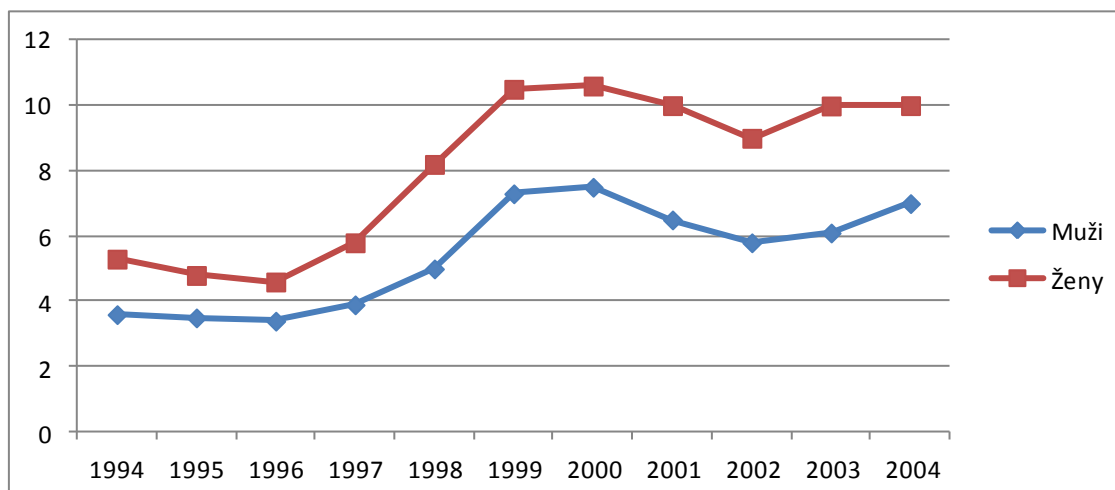
3.6.3 Předdůchodový věk

Na opačném konci profesní dráhy stojí ti, jímž se blíží termín odchodu do důchodu- i oni jsou ve zvýšené míře vystaveni problémům na trhu práce. Lidé v předdůchodovém věku, řeší úkol, jak svoji profesní dráhu co nejdéle udržet, případně jak vytvořit co nejlepší podmínky pro její ukončení.

3.6.4 Ženy

Další rizikovou skupinou jsou ženy, nikoliv všechny, ale zejména ty, které ve svém aktuálním postavení spojují nízkou či neperspektivní kvalifikaci s plněním svých rodičovských povinností. Míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší, než mužů. Až do roku 1997 byl rozdíl na úrovni 1,4-2 procentních bodů, v roce 2000, kdy byla celoroční míra nezaměstnanosti zhruba dvojnásobná, byl téměř dvojnásobný i rozdíl, který v posledních letech dosahuje zhruba 3 procentní body. Na této úrovni lze tedy najít rozdíl v přirození míře nezaměstnanosti mužů a žen na současném trhu práce. (Kuchař, 2007)

Graf č. 3: Obecná míra nezaměstnanosti podle pohlaví



Zdroj: Kuchař, s. 143

3.6.5 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením mají výrazné problémy s pracovním uplatněním. V minulosti existovaly specializované firmy, zaměstnávající některé z těchto skupin pracujících, pro které otázky hospodářské rentability nebyly rozhodující. V průběhu první poloviny 90. let byla ovšem většina z nich nucena z ekonomických důvodů omezit či ukončit svoji činnost. (Kuchař, 2007)

Cílem je pomoci začlenit zdravotně postižené do společnosti a využít tak jejich pracovního i sociálního potenciálu. Počet lidí se zdravotním postižením se v posledních letech ustálil a podobně stabilní je také jejich podíl na celkové zaměstnanosti. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je této skupině věnována značná pozornost, změnily se i nevyhovující právní předpisy, zlepšuje se zdravotní stav obyvatelstva. Přesto se postavení této skupiny na trhu práce nijak výrazně nelepšilo. Zlepšení současného stavu je třeba hledat zejména ve třech oblastech. První je rozšiřování možností pro jejich dodatečné vzdělávání, druhou posílení motivačních faktorů pro vstup na trh práce úpravou pravidel pro výplatu sociálních dávek a třetí spočívá v odstranění bariér znemožňujících zaměstnavatelům přijímat zdravotně postižené do zaměstnání. (Kuchař, 2007)

3.6.6 Romové

Jejich pozice v české společnosti byla, je a zřejmě dlouho bude velice specifická. Nejvíce zjevným výrazem této specifčnosti je otázka počtu Romů. Příčiny problémovosti postavení Romů v české společnosti jsou známé. Jednou z těchto odlišností je postoj ke vzdělání, které zaujímá v hodnotovém systému většiny romských rodin zcela okrajové místo. Další odlišností je neodpovídající pracovní morálka, návyk na příjem sociálních dávek. To vše vede k tomu, že se stále více prohlubují problémy v uplatnění Romů na trhu práce. (Kuchař, 2007)

3.7 Politika zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti upravuje politiku zaměstnanosti. Tento zákon je platný od 1. 10. 2004. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a právo Evropského společenství zabezpečuje státní politiku zaměstnanosti. Hlavním cílem zákona je dosáhnout plné zaměstnanosti a chránit před nezaměstnaností. Vláda uplatňuje na trhu práce dva typy opatření, jde o aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti.

3.7.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky ÚP za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů APZ,
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- sdílené zprostředkování zaměstnání,
- cílené programy k řešení zaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

3.7.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je pouhé tlumení dopadů nezaměstnanosti v podobě podpor v nezaměstnanosti. (Pavelka, 2007)

Podpory v nezaměstnanosti se vyplácí prostřednictvím sociálních dávek a podle zákona o zaměstnanosti je přesně vymezeno, po jakou dobu, v jaké výši a kdo na ně má nárok. O podporách v nezaměstnanosti rozhodují příslušné pracovní úřady. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

4. Praktická část

4.1 Charakteristika Ústeckého kraje

Obrázek č. 1: Mapa České republiky



Zdroj: mpsv.cz

Ústecký kraj leží ve východní části Severočeského kraje. Na východě sousedí Ústecký kraj s Libereckým krajem, na jihovýchodě se Středočeským krajem, na jihu má malý úsek společné hranice s Plzeňským krajem a na jihozápadě sousedí s Karlovarským krajem. Území Ústeckého kraje se skládá z okresů Děčín, Ústí nad Labem, Litoměřice, Teplice, Louny, Most a Chomutov. Celé toto území je součástí Severočeského kraje.

Rozloha Ústeckého kraje je 5 335 km², zaujímá 6,8% rozlohy České republiky. Počet obyvatel v Ústeckém kraji je 827 000 (8 % obyvatel ČR). Ústecký kraj lze rozdělit na čtyři oblasti, které se od sebe liší svým hospodářským zaměřením, sídelní a sociální strukturou a mírou poškození životního prostředí. Pánevní oblast (Chomutov, Most, Teplice a částečně Ústí nad Labem) je typická koncentrací průmyslu, vysokou hustotou osídlení a většími městy. Hospodářství dominovala energetika, těžba uhlí a chemické výroby. Zemědělská oblast (Litoměřice a Louny) je charakteristická nižším zastoupením průmyslu a je zde nadprůměrné zastoupení menších venkovských sídel. Krušné hory jsou velmi řídko osídlený horský pás s omezenými hospodářskými aktivitami, jde převážně o část česko-saského pohraničí. Poslední oblastí Ústeckého kraje je Děčínsko, není ani územím s koncentrací těžkého průmyslu, ani venkovským, jeho jižní část je do jisté míry spjatá s Ústím nad Labem a jeho

severní část Šluknovsko je svou odlehlostí a obtížnou dostupností z centrální části kraje typickým periferním územím. Je významnou hraniční oblastí se Saskem. V posledních letech se v Ústeckém kraji výrazně zlepšilo životní prostředí. Uhelny elektrárny jsou odsířeny, díky novým čistíčkám odpadních vod je Labe poměrně čistou řekou, jsou omezovány chemické výroby, které znečišťovaly životní prostředí. Ekologická hlediska, odpovídající standardu Evropské unie, jsou určující pro další průmyslovou výrobu.

Ústecký kraj patří dlouhodobě mezi oblasti s nejvyšší nezaměstnaností v České republice. Okresy Ústeckého kraje jsou zařazeny mezi 15 okresů s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Ústecký kraj vykazuje trvale vysokou míru nezaměstnanosti v porovnání se zbytkem České republiky. Oproti tomu nejnižší míra nezaměstnanosti je v hlavním městě České republiky, v Praze.

Obrázek č. 2: Mapa Ústeckého kraje



Zdroj: mpsv.cz

4.2 Informace o nezaměstnanosti v Ústeckém kraji k 31. 1. 2016

Nezaměstnanost v Ústeckém kraji k 31. 1. 2016 vzrostla o 2,89 % na 52 244 osob, zvýšil se i počet hlášených volných pracovních míst o 7,07 % na 5 994 a na stávajících 9,19% vzrostl podíl nezaměstnaných osob ve věku 15 - 64 let. Došlo tak opakovaně k nárůstu nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, jenž se očekával, přičemž lze předpokládat, že v následujícím měsíci dojde ke stagnaci, popř. mírnému poklesu počtu uchazečů o zaměstnání i podílu nezaměstnaných. Jedná se o každoročně opakující se jev v průběhu zimních měsíců.

Na konci ledna 2016 evidoval Úřad práce ČR, pobočka v Ústí nad Labem celkem 52 244 uchazečů o zaměstnání. Počet uchazečů o zaměstnání vzrostl o 1 466, oproti prosinci 2015. Ve srovnání se stejným obdobím minulého roku je nižší o 9 896 osob. Z uvedeného počtu uchazečů o zaměstnání bylo 50 392 osob ve věku 15 - 64 let, počet vzrostl o 1 492 osob, než na konci předchozího měsíce.⁴

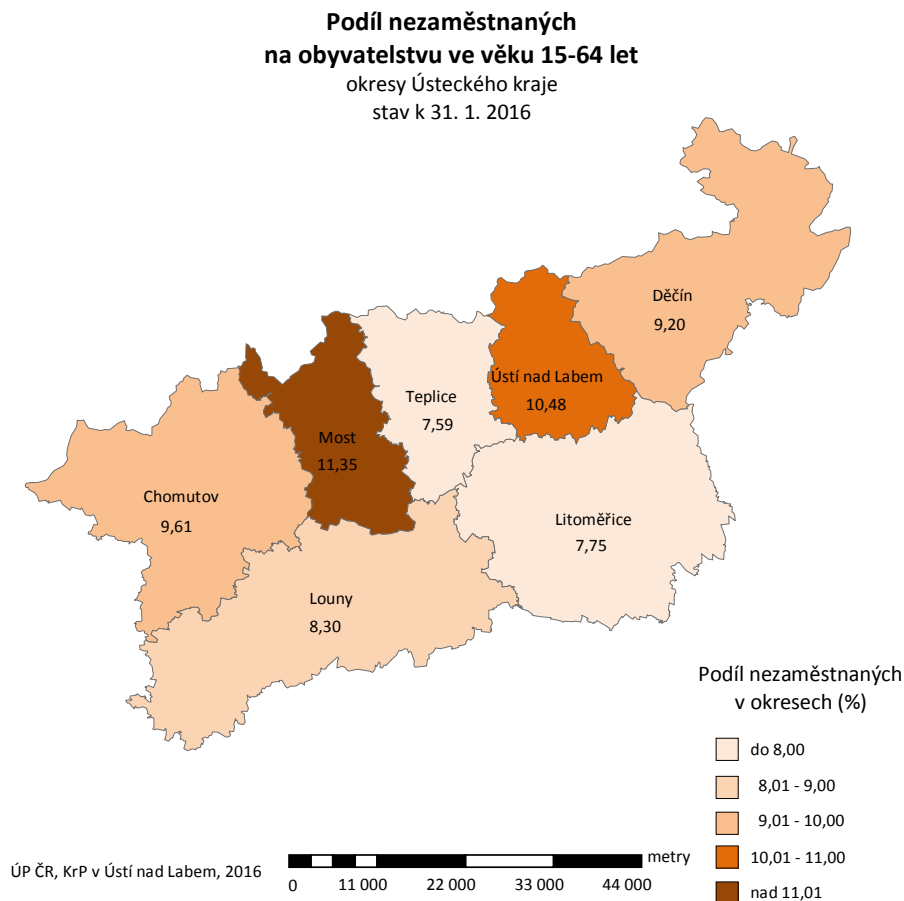
V průběhu ledna bylo nově zaevidováno 5 985 osob. Ve srovnání s minulým měsícem to bylo více o 1 254 osob, ale v porovnání se stejným obdobím předchozího roku méně o 425 osob. Z evidence během měsíce ledna odešlo celkem 4 519 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči), o 400 osob více než před měsícem, ale o 575 osob méně než ve stejném měsíci minulého roku. Do zaměstnání jich prokazatelně nastoupilo 2 855, tj. o 331 více než před měsícem, ale o 230 méně než ve stejném měsíci minulého roku, 864 uchazečů o zaměstnání bylo umístěno prostřednictvím ÚP ČR, 1 991 umístěno jiným způsobem, 710 vyřazeno sankčně a 954 z jiných důvodů. Meziměsíční nárůst evidovaných uchazečů byl zaznamenán ve všech okresech Ústeckého kraje, přičemž dominovaly okresy Děčín (+4,47 %, 8 226 UoZ) a Litoměřice (+5,32 %, 6 160 UoZ). Nejnižší nárůst byl evidován v okrese Ústí nad Labem (+0,70 %, 8 524 UoZ). Ke konci měsíce bylo evidováno na ÚP ČR, KrP v Ústí n. L. 26 240 žen. Jejich podíl na celkovém počtu činil 50,23 %. Podporu v nezaměstnanosti pobíralo 9 537 uchazečů o zaměstnání, tj. 18,25 % všech uchazečů v evidenci. V evidenci bylo 6 801 osob se zdravotním postižením, což představovalo 13,02 % z celkového počtu nezaměstnaných. Ke konci ledna bylo evidováno 2 129 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, jejichž počet klesl ve srovnání s předchozím měsícem o 5 osob a ve srovnání se stejným měsícem minulého roku byl nižší o 387 osob.⁵

⁴ <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016>

⁵ <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016>

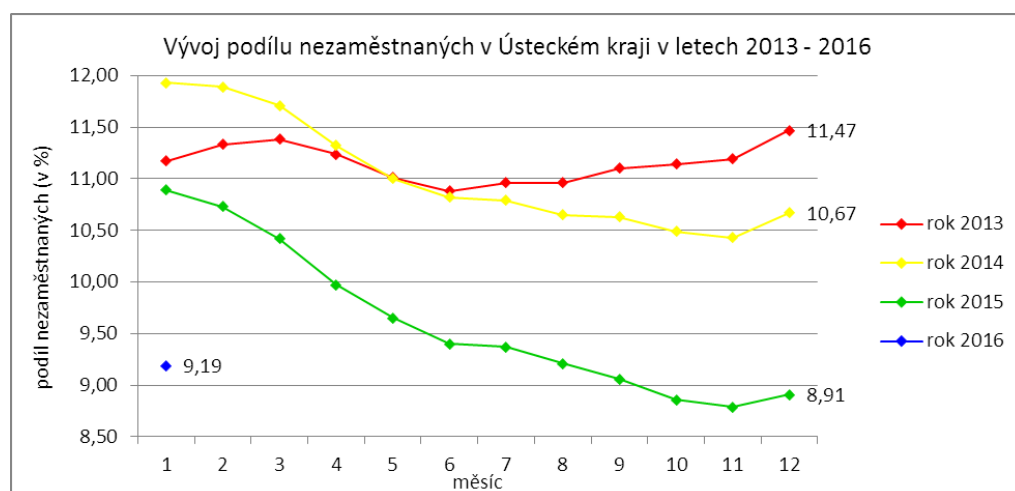
4.3 Charakteristika vývoje nezaměstnanosti a volných pracovních míst v Ústeckém kraji

Obrázek č. 3: Podíl nezaměstnaných v Ústeckém kraji



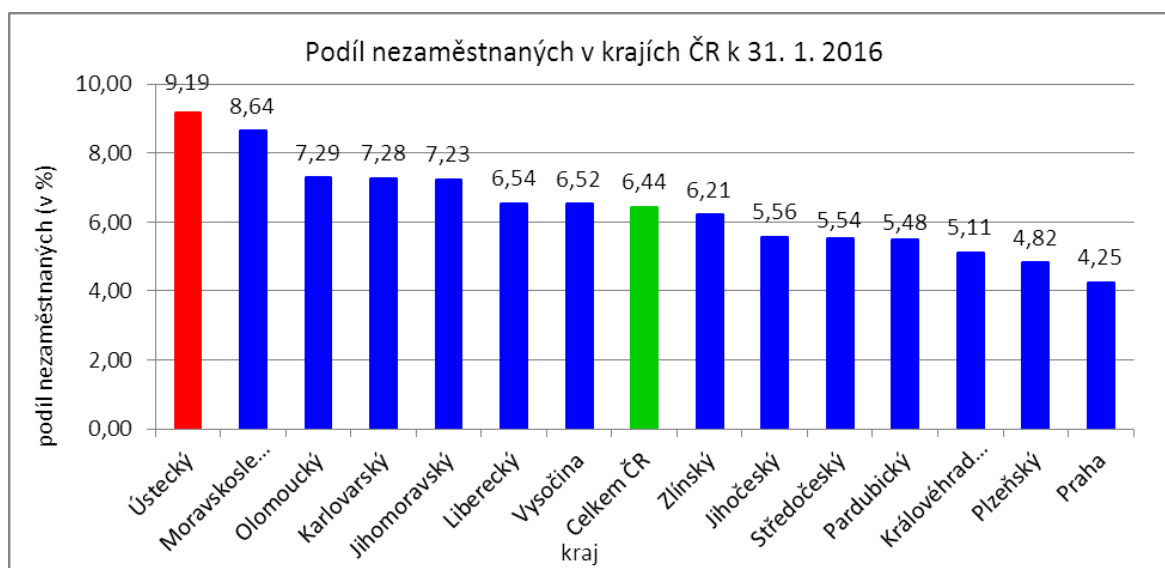
Zdroj: mpsv.cz

Graf č. 4: Vývoj podílu nezaměstnaných v Ústeckém kraji v letech 2013-2016



Zdroj: mpsv.cz

Graf č. 5: Podíl nezaměstnaných v krajích ČR k 31.1.2016



Zdroj: mpsv.cz

4.4 Realizace APZ v Ústeckém kraji

Mezi nejčastěji využívanými nástroji APZ v Ústeckém kraji patří veřejně prospěšné práce, vyhrazená společensky účelná pracovní místa včetně podpory osob začínajících výkon samostatně výdělečné činnosti. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti Ústeckého kraje jsou financované z národního rozpočtu i ESF. K dalším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti patří podpora zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Dále nástroje APZ do kterých jsou zahrnuty i projekty EU, projekty Evropské Unie jsou financovány prostřednictvím národních individuálních projektů, regionálních individuálních projektů a grantových projektů. Další součástí APZ jsou také rekvalifikace, u kterých dochází ke zvyšování kvalifikace zařazených uchazečů/zájemců o zaměstnání. V roce 2013 se začal využívat „institutu zvolených rekvalifikací“ tzn., že uchazeč má sám možnost aktivně ovlivnit zařazení do rekvalifikačního kurzu, úspěšní absolventi rekvalifikačních kurzů zvyšují své šance na trhu práce k získání vhodného zaměstnání.

Nejčastějším nástrojem APZ jsou tedy veřejně prospěšné práce, které jsou využívány především městy, obcemi a jimi zřizovanými subjekty. Veřejně prospěšné práce jsou financovány z veřejného rozpočtu České republiky i z projektů EU (národní individuální projekty, regionální individuální projekty). K 31. 1. 2016 bylo v rámci veřejně prospěšných

prací vytvořeno v Ústeckém kraji 3 474 míst a umístěno 2 940 uchazečů o zaměstnání, od začátku roku to je 274 nových míst a 301 uchazečů o zaměstnání.

Dalším dlouhodobě využívaným nástrojem APZ jsou společensky účelná pracovní místa a podpora začínajících osob samostatně výdělečně činných. SÚPM charakterizují pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. SÚPM jsou pracovní místa, které zaměstnavatel nově zřizuje nebo vyhrazuje pro konkrétního uchazeče o zaměstnání. Ke konci ledna bylo vytvořeno 5 191 společensky účelných pracovních míst a byla podpořeno 5 090 uchazečů o zaměstnání. Od začátku roku se jedná o podpoření 701 společensky účelných pracovních míst a 721 uchazečů o zaměstnání. Nejžádanějším ze strany zaměstnavatelů jsou vyhrazená SÚPM (národní individuální projekty), kdy ÚP České republiky přispívá zaměstnavatelům na mzdu zaměstnance, kterého přijme z evidence ÚP. V rámci podpory samostatně výdělečné činnosti bylo výhradně z národních prostředků ke konci měsíce ledna v Ústeckém kraji podpořeno 328 začínajících živnostníků.

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v Ústeckém kraji. Úřad práce přispívá finanční spoluúčastí na zřizování vhodných pracovních míst pro tyto osoby včetně osob samostatně výdělečně činných a příspěvku na provoz chráněných pracovních míst. Ke konci měsíce ledna bylo přispěno na vytvoření 397 chráněných pracovních míst a podpořeno 370 osob se zdravotním postižením.

Mezi další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou zařazovány příspěvky na přechod do nových podnikatelských programů, na překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a práce na zkoušku. K 31. 1. 2016 bylo v rámci těchto nástrojů vytvořeno 5 míst a umístěno 5 uchazečů o zaměstnání.

Tabulka č. 4: Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Ukazatel		Stav k		
		31. 1. 2015	31. 12. 2015	31. 1. 2016
evidovaní uchazeči o zaměstnání		62 140	50 778	52 244
- z toho	ženy	30 695	25 854	26 240
	absolventi a mladiství	2 516	2 134	2 129
	uchazeči se zdravotním postižením	7 215	6 716	6 801
uchazeči s nárokem na PvN		10 461	8 513	9 537
podíl nezaměstnaných osob (v %)		10,89	8,91	9,19
volná pracovní místa		3 276	5 598	5 994
počet uchazečů na 1 volné pracovní místo		18,97	9,07	8,72

Zdroj: mpsv.cz

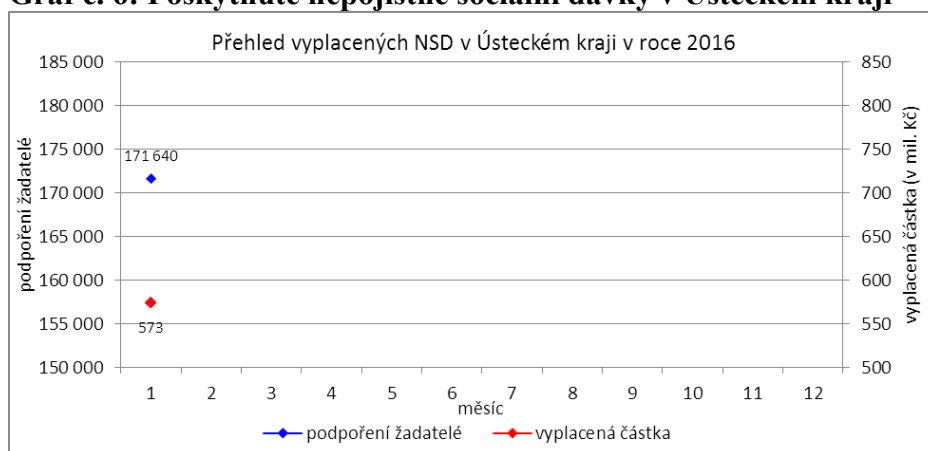
Tabulka č. 5: Vývoj nezaměstnanosti v okresech Ústeckého kraje

Okresy	Uchazeči o zaměstnání										
	ke konci min. měsíce	nově hlášení	vyřazení a s ukončenou evidencí					ke konci sled. měsíce	z toho ženy	z toho abs. a mlad.	z toho osoby se ZP
			celkem	z toho							
				umíst. celkem	z toho ÚP	sankčně vyřaz.	ostatní				
Děčín	7 874	1 088	736	503	132	82	151	8 226	4 009	318	1 118
Chomutov	8 259	895	720	458	137	113	149	8 434	4 322	311	1 028
Litoměřice	5 849	858	547	330	21	42	175	6 160	3 096	267	915
Louny	5 007	622	441	292	71	51	98	5 188	2 514	235	782
Most	8 564	904	724	457	146	121	146	8 744	4 633	385	1 006
Teplice	6 760	812	604	367	240	114	123	6 968	3 618	275	1 091
Ústí n. L.	8 465	806	747	448	117	187	112	8 524	4 048	338	861
Ústecký	50 778	5 985	4 519	2 855	864	710	954	52 244	26 240	2 129	6 801

Zdroj: mpsv.cz

V měsíci lednu 2016 bylo v Ústeckém kraji finančně podpořeno 171 640 osob a vyplacená částka přesáhla 573 mil. Kč. Největší podíl podpořených osob i vyplacených prostředků byl v rámci dávek státní sociální podpory, kdy počet uspokojených žadatelů činil 96 575 osob a celkem vyplacená částka přesáhla 300 mil. Kč. Množství vynaložených finančních prostředků na dávky hmotné nouze přesáhlo částku 123 mil. Kč a podpořeno bylo 31 339 osob. V rámci podpory osob se zdravotním postižením byly vyplaceny sociální dávky celkem 43 726 žadatelům ve výši blízké se 150 mil. Kč. Největší množství žadatelů i vynaložených prostředků tradičně zaznamenávají na pracovištích v Ústí n. L., Teplicích, Mostě a Děčíně. Údaje za měsíc leden 2016 se samozřejmě shodují s celkovými hodnotami od začátku roku.⁶

Graf č. 6: Poskytnuté nepojistné sociální dávky v Ústeckém kraji



Zdroj: mpsv.cz

⁶ <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016>

4.5 Projekty spolufinancované z Evropského sociálního fondu

Během měsíce ledna 2016 se vyvíjela příprava nových projektů v rámci „Operačních programů zaměstnanosti“. Úřad práce ČR připravil regionálně zaměřené projekty, které postupně navazují na dříve realizované projekty, ÚP pomáhají s největšími problémy zaměstnanosti Ústeckého kraje. Jde především o vysokou nezaměstnanost mladých lidí, osob pečujících o dítě a dále jde také o velké množství těch, kteří jsou z důvodu delšího trvání dlouhodobé nezaměstnanosti ohroženi sociálním vyloučením.

4.5.1 Tři připravované projekty spolufinancované z ESF

Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji: Projekt je zaměřen na podporu zaměstnání a zvýšení zaměstnatelnosti mladých lidí do 29 let. Podporu získají prostřednictvím nástrojů Práce na zkoušku, Odborné praxe pro mladé do 29 let, včetně mentoringu a Stáží v zahraničí (pracovní pobyt v zahraničí s předchozí jazykovou přípravou). V případě potřeby bude těmto lidem poskytnuta rekvalifikace pro budoucí zaměstnání. U osob které předčasně opustily vzdělávání, bude podpora, ve spolupráci s vhodnými školami, zaměřena na návrat do vzdělávání. Projekt by měl podpořit minimálně 2 500 osob. Předpokládané zahájení práce s cílovou skupinou je březen 2016 a ukončení projektu je plánováno na říjen 2018.⁷

Flexibilně do práce v Ústeckém kraji: Obsahem projektu je aktivní pomoc pro rodiče vracející se z mateřské či rodičovské dovolené a osoby pečující o osobu závislou. Součástí projektu budou aktivity zaměřené na odstraňování překážek bránících těmto lidem v aktivní účasti na trhu práce. Jedná se především o podporu vhodných forem zaměstnávání se zaměřením na pomoc s péčí o závislou osobu. Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří se starají o dítě do 15 let věku, popřípadě pečují o jiné závislé členy rodiny (zdravotně postižené, seniory apod.). Do projektu by se mělo zapojit minimálně 650 osob. Zahájení práce s cílovou skupinou je plánováno na březen 2016 a ukončení projektu je plánováno na červen 2019.⁸

⁷ <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016>

⁸ <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016>

Společně to dokážeme v Ústeckém kraji: Projekt je zaměřen na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou ohroženi sociální exkluzí a bydlí v sociálně vyloučených lokalitách Ústeckého kraje. Projekt těmto osobám nabídne řadu aktivit (zprostředkování zaměstnání, poradenské a motivační aktivity, diagnostika, rekvalifikace). Projekt bude probíhat na přibližně 20 místech v Ústeckém kraji. Do projektu by se mělo zapojit minimálně 1 300 osob. Předpokládané zahájení realizace projektu vč. práce s cílovou skupinou je plánováno v polovině roku 2016.⁹

4.6 Aktivity EURES poradce v Ústeckém kraji

EURES poradkyně provádí pravidelné aktualizace volných pracovních míst podle vymezené odpovědnosti. V měsíci leden 2016 vedla EURES poradkyně individuální pohovory s uchazeči o zaměstnání v zahraničí i se zaměstnavateli. EURES poradkyně zpracovává rozbor pro Generální ředitelství Úřadu práce ČR a pro Ministerstvo práce a sociálních věcí řešící problematiku nástrojů politiky zaměstnanosti. EURES poradkyně vyřizuje zejména dotazy týkající se koordinace sociálních dávek - přídavky na děti, nároky na rodičovské příspěvky, administrativa spojená s žádostmi, dále problematiku pracovně-právních vztahů, zdravotního pojištění hraničních pracovníků a daňové povinnosti.

Dne 11. 1. 2016 proběhl pravidelný poradenský den pro uchazeče o zaměstnání v SRN na Úřadu práce České republiky. Poradenství bylo poskytnuto 9 uchazečům o zaměstnání. Dne 18. 1. 2016 EURES poradkyně navštívila Gymnázium a Střední odbornou školu Dr. Václava Šmejkal v Ústí nad Labem, kde měla 2 přednášky pro studenty 4. ročníků na téma „Práce a studium v EU/EHP“. Přednášky navštívilo 70 studentů. Dne 20. 1. 2016 proběhly 3 přednášky pro studenty 4. ročníků Obchodní akademie Pařížská Ústí nad Labem na téma „Práce a studium v EU/EHP“. Přednášky navštívilo 90 studentů. Dne 21. 1. 2016 se konal pravidelný poradenský workshop „Pravda a mýty o práci v SRN“ na Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem. Zúčastnilo se ho 9 zájemců.¹⁰

V měsíci lednu 2016 byl zaregistrován zvýšený zájem uchazečů o práci v EU/EHP a zvýšil se i zájem o informace týkající se životních a pracovních podmínek v EU/EHP. Největší zájem je stále o práci v německém příhraničí (SRN, Rakousku, Velké Británii nebo ve Skandinávii).

⁹ <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016>

¹⁰ <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016>

4.7 Zahraniční zaměstnanost v Ústeckém kraji

Tabulka č. 6 - Přehled zahraniční zaměstnanosti i nezaměstnanosti

Zaměstnanost zahraničních občanů		Ústecký kraj	Děčín	Chomutov	Litoměřice	Louny	Most	Teplice	Ústí n. L.
Povolení k zaměstnání	nově vydaná	3	0	0	1	0	1	1	0
	prodloužená	2	0	0	2	0	0	0	0
	skončení platnosti	3	0	0	0	2	1	0	0
z toho pro členy družstev (podle § 89 odst. 2 ZoZ)	nově vydaná	0	0	0	0	0	0	0	0
	prodloužená	0	0	0	0	0	0	0	0
	skončení platnosti	0	0	0	0	0	0	0	0
z toho pro společníky obchodních společností (podle § 89 odst. 2 ZoZ)	nově vydaná	0	0	0	0	0	0	0	0
	prodloužená	2	0	0	2	0	0	0	0
	skončení platnosti	0	0	0	0	0	0	0	0
z toho pro držitele povolení k dlouhodobému pobytu - podnikání (podle § 89 odst. 4 ZoZ)	nově vydaná	1	0	0	0	0	0	1	0
	prodloužená	0	0	0	0	0	0	0	0
	skončení platnosti	0	0	0	0	0	0	0	0
z toho pro sezónní pracovníky (podle § 96 ZoZ)	nově vydaná	0	0	0	0	0	0	0	0
	prodloužená	0	0	0	0	0	0	0	0
	skončení platnosti	0	0	0	0	0	0	0	0
Informační karty cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání	ohlášení zahájení	126	11	18	10	4	13	52	18
	ohlášení ukončení	35	1	1	2	1	4	19	7
Informační karty občanů EU/EHP a Švýcarska a rodinných příslušníků	ohlášení zahájení	433	11	35	76	76	79	54	102
	ohlášení ukončení	132	7	6	4	11	40	32	32
Informace o vyslání podle § 98a ZoZ	ohlášení zahájení	0	0	0	0	0	0	0	0
	ohlášení ukončení	0	0	0	0	0	0	0	0

Zdroj: mpsv.cz

V roce 2014 došlo k převzetí části agendy zahraniční zaměstnanosti na Odbor azylové a migrační politiky (Policie ČR) a k významnému snížení vydaných či prodloužených povolení k zaměstnání. V průběhu ledna 2016 bylo v Ústeckém kraji nově vydáno či prodlouženo 5 povolení k zaměstnání, z toho 3 v okrese Litoměřice. Ve stejném období skončila platnost 3 vydaným povolením, z toho 2 v okrese Louny. Ve sledovaném měsíci podali žadatelé v kraji 559 informačních karet o zahájení zaměstnání, z čehož bylo 433 pro zájemce z EU/EHP či Švýcarska a 126 pro osoby ze „třetích zemí“. Za stejnou dobu ukončilo výkon zaměstnání na území ČR 167 zahraničních zaměstnanců, přičemž 132 bylo pro žadatele z EU/EHP či Švýcarska, 35 pro osoby ze „třetích zemí“. Na povolení k zaměstnání pracují v Ústeckém kraji žadatelé napříč různými profesemi. Nejčastěji se jedná o vedoucí a řídicí pracovníky, odborné pracovníky a specialisty, lékaře vč. zubařů, prodavače, kuchaře, svářeče, potrubáře, stavební dělníky, izolatéry, řidiče, ale také např. umělecké restaurátory. Na základě informačních karet jsou zaměstnání nejčastěji stavební dělníci a zedníci, pracovníci rostlinné výroby, prodavači, obsluha strojů a operátoři

výroby, montážní, manipulační a pomocní dělníci, ruční baliči, uklízeči, řidiči automobilů (hlavně MKD), lékaři, svářeči, potrubáři, kovodělníci, klempíři apod.¹¹

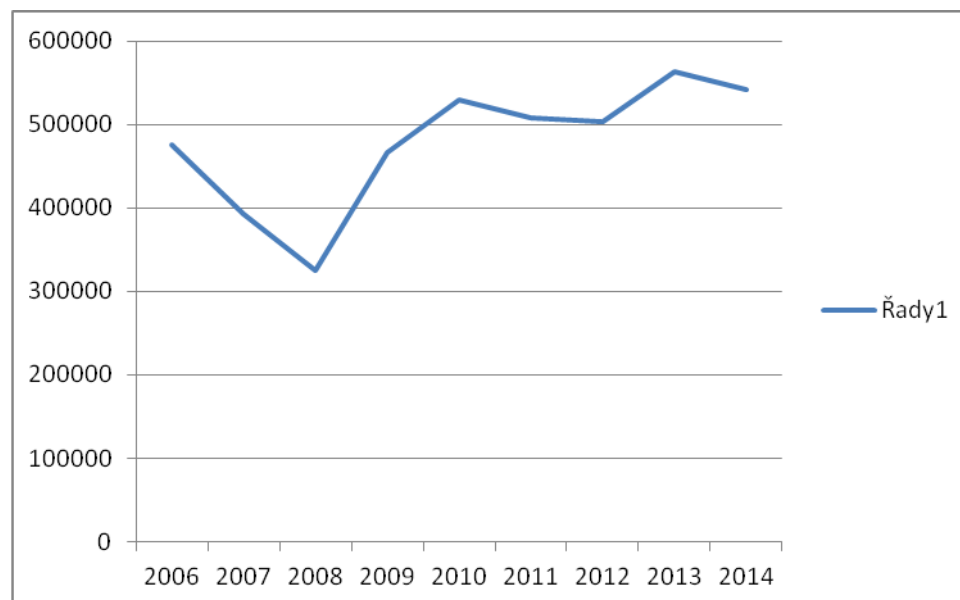
4.8 Shrnutí vývoje nezaměstnanosti v České republice

Tabulka č. 7: Shrnutí nezaměstnanosti v ČR od roku 2006-2014

Rok	Počet nezaměstnaných osob	Volná pracovní místa	Uchazeči o zaměstnání zařazení do rekvalifikací
2006	475000	101000	51262
2007	393000	144000	53846
2008	325000	142000	36451
2009	466000	49000	39831
2010	529000	33000	65453
2011	508000	29000	45521
2012	504000	28000	18631
2013	564000	41000	27877
2014	542000	49000	25849

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 7: Počet nezaměstnaných osob v ČR od roku 2006-2014



Zdroj: vlastní zpracování

¹¹ <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2016>

V roce 2006 v souladu s dalším růstem ekonomiky rostla zaměstnanost a klesala nezaměstnanost, nerovnováha mezi vyšší nabídkou a nižší poptávkou na trhu práce se opět zmenšila. Vývoj nezaměstnanosti byl v roce 2006 stejně jako v předcházejících letech ovlivněn sezónními faktory. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v roce 2006 činil 475 tisíc osob, což je o 39,5 tisíc méně než v roce 2005. V roce 2006 registrovaly ÚP průměrně 252 tisíc žen, průměrný počet mužů byl 223 tisíc. Průměrný podíl žen z celkového počtu nezaměstnaných byl 53 %, mužů 47 %.

Vývoj nezaměstnanosti byl v roce 2007 stejně jako v předcházejících letech ovlivněn sezónními faktory. Nejvyšší počet nezaměstnaných byl zaznamenán v lednu, ovšem oproti lednu 2006 se jejich počet snížil. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v roce 2007 činil 393 tisíc osob, což je o 82,0 tisíc méně než v roce 2006. V roce 2007 registrovaly ÚP průměrně 214 tisíc žen, průměrný počet mužů byl 179 tisíc. Průměrný podíl žen z celkového počtu nezaměstnaných byl 54 %, mužů 46 %.

V roce 2008 pokračoval růst ekonomiky, který napomohl dalšímu zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti. Průměrná míra nezaměstnanosti v roce 2008 byla výrazně nižší než v roce 2007 a přiblížila se hodnotě z roku 1998. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v roce 2008 byl 325 tisíc.

V roce 2009 došlo k poklesu souhrnné výkonnosti české ekonomiky. To mělo negativní vliv na úroveň celkové zaměstnanosti a počet nezaměstnaných se meziročně výrazně zvýšil. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání činil 466 tisíc, který byl o 141 tisíc vyšší než v předchozím roce, naopak průměrný počet volných pracovních míst 49 tisíc byl meziročně nižší o 93 tisíc.

V roce 2010 výkonnost ekonomiky, zejména v důsledku postupně rostoucí výkonnosti průmyslových odvětví a tržních služeb ve druhé polovině roku, vzrostla. Vzhledem k tomu, že trh práce reaguje na vývoj ekonomiky s určitým zpožděním, zaměstnanost v roce 2010 ještě klesala, její meziroční pokles se však v průběhu roku postupně zmírňoval. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání 529 tisíc byl o 63 tisíc vyšší než v předchozím roce.

Vývoj nezaměstnanosti v průběhu roku 2011 byl příznivější než v předchozím roce, kdy docházelo k postupné stabilizaci situace na trhu práce a odeznívání dopadů ekonomické a finanční krize, která ovlivňovala ekonomickou situaci v ČR od podzimu roku 2008. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání 508 tisíc, byl o 21 tisíc nižší než v předchozím roce.

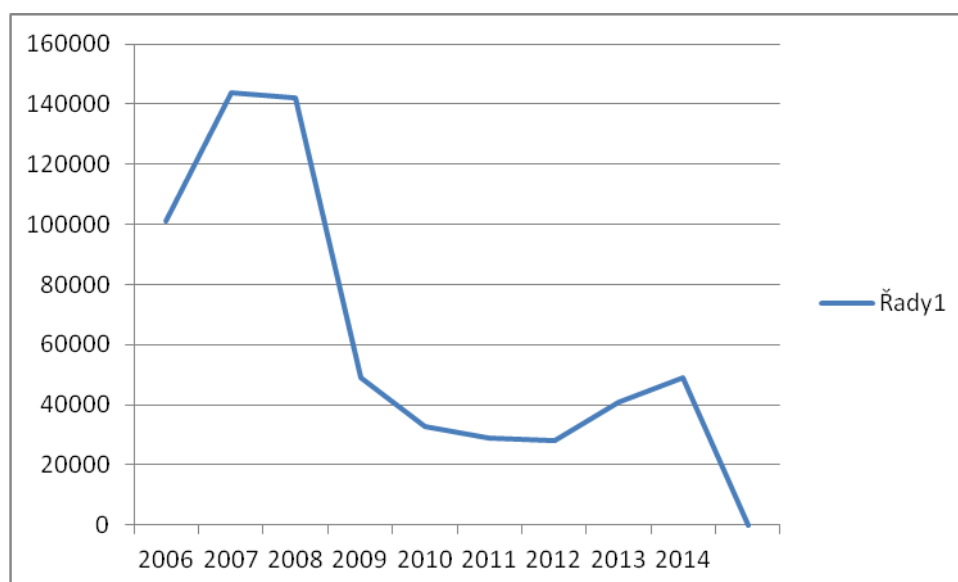
Vývoj nezaměstnanosti v roce 2012 nebyl tak příznivý jako v roce 2011, kdy v důsledku mírného oživení ekonomiky míra nezaměstnanosti mírně klesla až na hodnotu 7,9 % dosaženou v říjnu. Poté vlivem sezónních vlivů v závěru roku vzrostla na hodnotu

8,6 %. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání byl 504 tisíc, o 3,4 tisíce nižší než v předchozím roce.

Přechodný pokles nezaměstnanosti v roce 2011 v důsledku mírného oživení ekonomiky vystřídal v roce 2012 její nárůst, který pokračoval také v roce 2013. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání 564 tisíc, byl o 60 tisíc vyšší než v předchozím roce.

Změna trendu vývoje ekonomiky se vzhledem ke zpoždování vývoje na trhu práce projevil poklesem registrované nezaměstnanosti až ve druhém pololetí 2014. Meziroční rozdíly počtu uchazečů o zaměstnání se v 1. pololetí postupně snižovaly a v červnu se jejich počet dostal poprvé pod úroveň června 2013 (o 3,3 tis.). Vzhledem k vysokým hodnotám na počátku roku průměrný počet uchazečů o zaměstnání za celý rok 2014 dosáhl 561 tisíc a byl ve srovnání s rokem 2013 nižší pouze o 3 tisíce.

Graf č. 8: Volná pracovní místa v ČR od roku 2006-2014



Zdroj: vlastní zpracování

Počet hlášených volných pracovních míst byl po celý rok 2006 nad úrovní roku 2005. Nejvíce volných pracovních míst bylo na ÚP evidováno k 31. 10. 2006, a to 101 tisíc. Průměrný měsíční počet volných pracovních míst v roce 2006 činil 83 tisíc, v roce 2005 to bylo 56 tisíc míst.

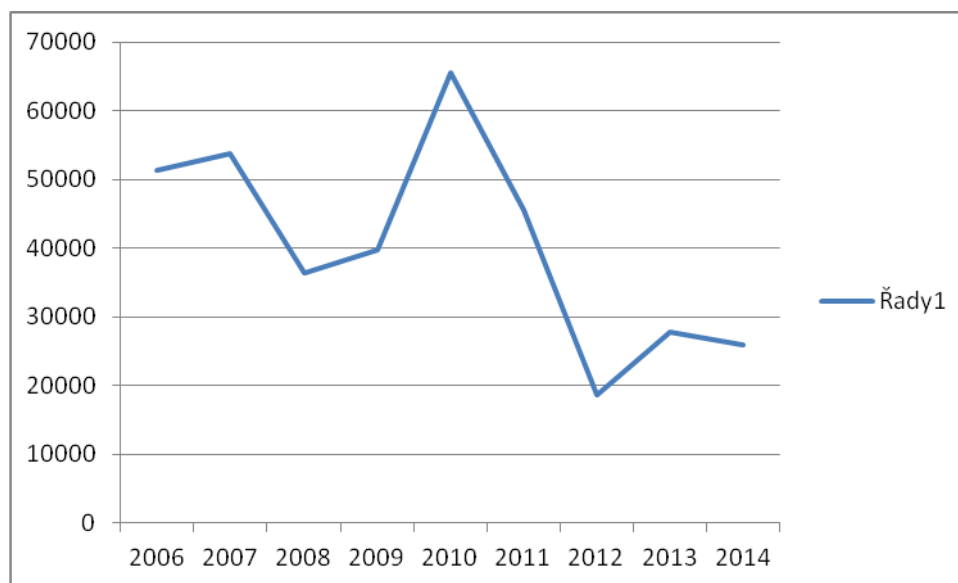
Celý rok 2007 byl nad úrovní roku 2006 v počet hlášených volných pracovních míst. Nejvíce volných pracovních míst bylo na ÚP evidováno k 31. 10. 2007, a to 144 tisíc. Průměrný měsíční počet volných pracovních míst v roce 2007 činil 122 tisíc, v roce 2006 to bylo 83 tisíc míst.

Volná pracovní místa byla do září 2008 nad úrovní roku 2007. Nejvíce volných míst bylo evidováno k 30. 4. 2008, a to 152 tisíc. Průměrný měsíční počet volných pracovních míst v roce 2008 činil 142 tisíc, což je více než v roce 2007, kdy úřady práce evidovaly měsíčně v průměru 122 tisíc míst.

Během roku 2009 stále klesal počet volných pracovních míst. V prosinci 2008 bylo k dispozici 91 tisíc míst, v prosinci 2009 pouze 31 tisíc. Pokles počtu volných pracovních míst se zastavil. V prosinci 2009 jich bylo na ÚP nahlášeno 31 tisíc, v prosinci 2010 byl jejich počet jen nepatrně nižší, 31 tisíc. Jejich počet v průběhu roku byl stabilní, průměrný roční počet činil 33 tisíc.

Průměrný počet volných pracovních míst nahlášených na pracoviště Úřadu práce ČR dosáhl 49 tisíc a byl o 10 tisíc vyšší než v roce 2013. Na trhu práce ovšem nadále výrazně převládá nabídka pracovní síly nad poptávkou po ní, i když ukazatel počtu uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo se snížil z průměrné hodnoty 14 v roce 2013 na 11 v roce 2014.

Graf č. 9: Uchazeči o zaměstnání zařazení do rekvalifikací v ČR od roku 2006-2014



Zdroj: vlastní zpracování

Uchazeči o zaměstnání zařazení do rekvalifikací tvořili 47 % všech uchazečů, tzn. 51 262 osob, resp. zaměstnanců umístěných na některý z nástrojů APZ. Druhým nejvyužívanějším nástrojem byly společensky účelná pracovní místa.

V roce 2007 bylo zařazeno do nástrojů APZ a rekvalifikací celkem 133 464 uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců. V rámci národní APZ byly nejvíce využívány rekvalifikace, uchazeči o zaměstnání zařazení do rekvalifikací, 36 451 osob, tvořili 39 % všech uchazečů.

Uchazeči o zaměstnání zařazení do rekvalifikací v roce 2008 bylo 39 831 osob, kteří tvořili 39 % všech uchazečů, resp. zaměstnanců, umístěných na některý z nástrojů APZ.

Uchazečů o zaměstnání zařazených do rekvalifikací bylo 65 453 osob, tvořili 52% všech uchazečů. Nejvíce byly využívány rekvalifikace uchazeči o zaměstnání zařazení do rekvalifikací, 45 521 osob, tvořili 47 % všech uchazečů, resp. zaměstnanců, umístěných na některý z nástrojů APZ.

V roce 2012 bylo zařazeno na nástroje celkem 52 408 uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců. Uchazeči o zaměstnání zařazení do rekvalifikací bylo celkem 18 631 osob a tvořili 36 % všech uchazečů, resp. zaměstnanců.

Zvolené rekvalifikace v roce 2013 využilo 13 561 uchazečů o zaměstnání. Nejvíce byly využívány rekvalifikace, uchazečů o zaměstnání zařazených do rekvalifikací, vč. uchazečů zařazených v rámci projektů ESF, v roce 2013 bylo 27 877.

V roce 2014 bylo, uchazečů o zaměstnání zařazených do rekvalifikací, vč. uchazečů zařazených v rámci projektů ESF 25 849 osob. Zvolené rekvalifikace v roce 2014 využilo 20 605 uchazečů o zaměstnání.

5. Závěr

Ve své bakalářské práci na téma Vývoj nezaměstnanosti v České republice jsem shrnula podstatné informace o pojmu nezaměstnanost, které jsou středem zájmu ve společnosti. Cílem práce bylo přiblížit základní principy, příčiny a důsledky nezaměstnanosti běžnému čtenáři a veřejnosti. Nezaměstnanost je velice často probíraná, zkoumaná, měřená i hodnocená sociální událost. Pokusila jsem se zjistit, které skupiny lidí a v jakých souvislostech jsou nejvíce ohroženy těmito skutečnostmi. Stát se nezaměstnaným není tak obtížné. Každý z nás si tím během života projde několikrát. Důležité však je to, aby se jednalo pouze o krátkodobé období mezi jednotlivými zaměstnáními. Svým jednáním můžeme předejít důsledkům, které mohou vzniknout.

Zjistila jsem, že nezaměstnanost v České republice klesá, ekonomika roste, zlepšuje se vzdělanost úroveň obyvatel. Nedostatek pracovníků a nízká míra nezaměstnanosti nutí podniky podnikat kroky k udržení svých zaměstnanců. Firmy si navzájem konkurují v boji o pracovní síly. Tím se ale firmám zvyšují náklady na mzdy zaměstnancům, aniž by odpovídajícím způsobem rostla produktivita práce. Tyto náklady se následně musí promítnout do cen produkce firem, tím dochází k růstu inflace.

Snižování kupní síly peněz může být důsledkem nynější velmi nízké úrovně nezaměstnanosti v České republice. Rovněž migrace osob ze zahraničí (levnější pracovní síly), zejména ze Slovenska a Ukrajiny, může v budoucnu vést ke zvyšování nezaměstnanosti. Také příliv levných výrobků z Číny může vést ke snížení konkurenceschopnosti některých tuzemských firem a tedy k poklesu zaměstnanosti.

Pokles nezaměstnanosti se dotkl všech regionů republiky, ačkoliv v regionech postižených výraznými strukturálními změnami, se nezaměstnanost stále drží nad republikovým průměrem. Právě strukturální změny po roce 1989 a stále relativně vysoký podíl těžby a energetiky na odvětvové struktuře, v porovnání s ostatními regiony republiky, horší prostorová a profesionální mobilita, udržují míru nezaměstnanosti v krajích Ústeckém a Moravskoslezském vysoko nad republikovým průměrem. Z regionálního hlediska představuje nezaměstnanost velký problém především v regionech postižených restrukturalizací. Mezi nejvíce postižené kraje patří už zmiňovaný Ústecký kraj, jehož okresy patří mezi 15 nejvíce zasažených okresů České republiky. Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji přesahuje celorepublikové hodnoty. V regionu je množství průmyslových zón, které lákají zahraniční investory. Nově vznikající pracovní místa však neodpovídají profesní struktuře uchazečů

evidovaných na úřadech práce, proto dochází k rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání dle potřeby zaměstnavatelů.

Domnívám se, že se tento kraj ubírá správných směrem, jen je zapotřebí více se zaměřit na klíčové faktory, například překlopení odpovědnosti rekvalifikace na nové investory, podpora výroby v regionu a větší zaměření na problematické skupiny. Ženy a muži na Českém pracovním trhu vykazují odlišnou míru, jak ekonomické aktivity, tak odlišnou míru nezaměstnanosti. Muži jsou ekonomicky aktivnější, než ženy a zároveň tato skupina dosahuje nižší míry nezaměstnanosti, než skupina žen. Ženy jsou ekonomicky méně aktivní než muži a to zejména z důvodu mateřské dovolené, na kterou většina žen dříve, či později nastupuje a stává se tedy ekonomicky neaktivní.

Závěr k problematice současného stavu nezaměstnanosti je, že Česká republika zaznamenala v posledních letech rekordně nízkou úroveň nezaměstnanosti.

6. Seznam použitých zdrojů

- 1) BUCHTOVÁ, B. et al. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- 2) KOTÝNKOVÁ, M. *Sociální ochrana chudých v České republice*, 1. vydání, 2007, ISBN 978-80-245-1302-7
- 3) MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 3. vyd. Praha, Sociologické nakladatelství, 2002, ISBN 80-86429-08-3
- 4) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- 5) KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3
- 6) ENGLIŠ, K., *Národní hospodářství*, Brno, nakladatelství Fr. Borový v Praze 1924
- 7) HOLMAN, R. *Ekonomie*, 5. vydání: *sbírka řešených otázek a příkladů*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2012, xi, 155 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-333-5
- 8) PAVELKA, T. *Makroekonomie: základní kurz*. Vyd. 3. Slaný: Melandrium, 2007, ISBN 978-80-86175-58-4
- 9) Mpsv.cz
- 10) Denik.obce.cz

7. Seznam grafů

- Graf č. 1: Dobrovolná nezaměstnanost
- Graf č. 2: Nedobrovolná nezaměstnanost
- Graf č. 3: Obecná míra nezaměstnanosti podle pohlaví
- Graf č. 4: Vývoj podílu nezaměstnaných v Ústeckém kraji ČR v letech 2013-2016
- Graf č. 5: Podíl nezaměstnaných v krajích ČR k 31. 1. 2016
- Graf č. 6: Poskytnuté nepojistné sociální dávky v Ústeckém kraji
- Graf č. 7: Počet nezaměstnaných osob v ČR od roku 2006-2014
- Graf č. 8: Volná pracovní místa v ČR od roku 2006-2014
- Graf č. 9: Uchazeči o zaměstnání zařazení do rekvalifikací v ČR od roku 2006-2014

8. Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Faktory zaměstnatelnosti

Tabulka č. 2: Typologie pracovního trhu

Tabulka č. 3: Vývoj vybraných ukazatelů charakterizujících situaci na trhu práce v ČR v letech 1990-2010

Tabulka č. 4: Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Tabulka č. 5: Vývoj nezaměstnanosti v okresech Ústeckého kraje

Tabulka č. 6: Přehled zahraniční zaměstnanosti i nezaměstnanosti

Tabulka č. 7: Shrnutí nezaměstnanosti v ČR od roku 2006-2014

9. Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Mapa České republiky

Obrázek č. 2: Mapa Ústeckého kraje

Obrázek č. 3: Podíl nezaměstnaných v Ústeckém kraji