

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozní ekonomická fakulta

Katedra řízení



Diplomová práce

**Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti
v Ústeckém kraji**

Jiřina Štrosová

© 2012 ZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra řízení
Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Štrosová Jiřina

Veřejná správa a regionální rozvoj nav.- Litoměřice

Název práce

Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti - Ústecký kraj

Anglický název

The Analysis of the Regional Labour Market and Employment Policy - The Region Ústecký

Cíle práce

Cíl práce je stanoven jako návrh optimalizace procesu zaměstnávání vybraných sociálních skupin v regionu. V rámci cílů bude navržen systém implementace změn v podmínkách vybraného regionu. V rámci praktických cílů budou navržena doporučení a systémová opatření pro rozvoj zaměstnanosti.

Metodika

Metodický postup bude zahrnovat aplikaci deskripce a analýzy. V rámci praktické části bude provedeno vlastní šetření. Výsledky výzkumu budou zpracovány syntetickým způsobem. v závěru bude provedena interpretace.

Harmonogram zpracování

1. V prvním semestru bude formulován výzkumný problém, návrh cílů práce a metodický postup. Bude také připraven podkladový materiál k literární rešerši a zaveden výzkumný denník.
2. V druhém semestru bude připravena teoretická část (metodologie a literární rešerše). Současně bude připraven plán výzkumu a návrh postupu při verifikaci cílů nebo hypotéz.
3. Ve třetím semestru bude podle plánu realizován vlastní výzkum, sumarizace a vyhodnocení výsledků. Bude připravena praktická část diplomové práce a navrženy závěr a hodnocení výzkumu.
4. Ve čtvrtém semestru bude formulována výsledná verze textu diplomové práce. Následně bude provedena konečná kontrola textu, použitých zdrojů a vlastních závěrů.

Rozsah textové části

60 - 80 stran

Klíčová slova

Trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, kraj, Evropská unie.

Doporučené zdroje informací

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha : Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar. Lidské zdroje na trhu práce : vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. Praha : Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 97880864119480.


KUCHAŘ, Pavel. Trh práce – sociologická analýza. Praha : Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

Vedoucí práce

Toth Daniel, Ing. Mgr., Dr.

Termín odevzdání

březen 2012



prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.

Vedoucí katedry



V Praze dne 1.3.2012



prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.

Děkan fakulty

estné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti v Ústeckém kraji" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informacích zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 26.11.2012

Pod kování

Ráda bych touto cestou pod kovala panu Ing. Mgr. Danielovi Tothovi, Dr. za odborné vedení a konzultace, které mi poskytl b hem zpracování diplomové práce.

Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti v Ústeckém kraji

The analysis of the regional labour market and employment policy – the region Ústecký

Souhrn:

Pedmětem diplomové práce „Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti v Ústeckém kraji“ je zhodnocení regionální politiky zaměstnanosti a nástroj aktivní politiky zaměstnanosti v Ústeckém kraji, kde je za pomoci analýzy trhu práce provedeno porovnání jednotlivých okresů z hlediska vývoje trhu práce se zaměřením na skupiny obyvatel ohrožené nezaměstnaností.

Pedmětem první části je uvedení do problematiky trhu práce a regionální politiky zaměstnanosti z všeobecného hlediska, kde je provedeno srovnání politik zaměstnanosti v závislosti na Ústeckém kraji, a to z pohledu Evropské unie, jakožto nadnárodního orgánu regionální politiky, z pohledu státního, především Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a z pohledu regionálního, kterým je v tomto případě Ústecký kraj.

Praktická část nejprve charakterizuje kraj, je zde provedena analýza trhu práce, následně popisuje a hodnotí politiku zaměstnanosti, uvádí projekty a jejich výsledky, které podporují zaměstnanost v kraji. Dále vyhodnocuje výsledky výzkumného šetření.

Závěrem práce je zhodnocení a nalezení souboru opatření k dlouhodobému a udržitelnému zlepšení situace zaměstnanosti v Ústeckém kraji.

Summary:

The subject of the thesis “The Analysis of the regional labor market and employment policy – the region Ústecký” is the evaluation of regional policy, employment and active employment policy in the region Ústecký, where is the help of labor market analysis done compared individual districts in terms of labor market developments with a focus on population groups threatened by unemployment.

The subject of the first part is introduction to the problem of regional labor market and employment policy in general terms, where is compared of employment policies in relation to the region Ústecký, from the perspective of the European Union as a supranational organ of regional policy, from the perspective of the state, especially the Ministry of Labour and social Affairs and the regional perspective, which in this case the region Ústecký. The practical part of the first characterizes the region, there is an analysis of the labor market, then describes and evaluates the employment policy. Below shows those projects and their results that encourage employment in the county. Ultimately shows the results of research.

Finally, work is to evaluate and find a set of measures for long-term and sustainable improvement in the employment situation in the region Ústecký.

Klíčová slova: trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, kraj, Evropská unie

Keywords: labour market, employment, unemployment, active employment policy, the country, the European Union

OBSAH	
1 ÚVOD	3
2 CÍL PRÁCE A METODIKA	6
2.1. Cíl práce	6
2.2. Metodika	6
3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA	8
3.1. Trh práce (definice, segmenty, zam stanost, nezam stanost)	8
3.2. Politika zam stanosti (pasivní a aktivní politika zam stanosti a její nástroje)	16
3.3. Instituce podporující politiku zam stanosti	24
3.4. Evropská strategie zam stanosti	26
3.5. Evropský trh práce	27
3.6. Regionální politika	30
4 PRAKTICKÁ ČÁST	36
4.1. Charakteristika Ústeckého kraje	36
4.2. Vzd lanostní struktura kraje	39
4.3. Zam stanost kraje	41
4.4. Nezam stanost kraje	47
4.5. Vývoj v jednotlivých okresech	52
4.6. Aktivní politika zam stanosti	60
4.7. Projekty na podporu zam stanosti	63
5 VÝZKUMNÉ ŠET ĚNÍ	69
5.1. Metodika	69
5.2. Vlastní šet ění	69
6 ZHODNOCENÍ VÝSLEDK Ů A DOPORU ĚNÍ	78
7 ZÁV ĚR	84
8 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJ Ů	87
9 SEZNAM GRAF Ů, TABULEK A OBRÁZK Ů	91
10 P ŮLOHY	92
11 SEZNAM ZKRATEK	95

1 ÚVOD

Tématem diplomové práce bude zhodnotit stav Ústeckého kraje z hlediska regionální politiky zaměřené na zaměstnanost a nalézt soubor opatření k dlouhodobému a udržitelnému zlepšení situace. Problematika regionální politiky zaměřené na zaměstnanost je velmi obsáhlá a zmapování všech regionů České republiky (dále jen ČR) by bylo nad rámec rozsahu diplomové práce. Proto jsem si vybrala Ústecký kraj, ve kterém si jako cíl práce stanovuji navrhnout soubor opatření, který povede ke zlepšení stavu na trhu práce. Zabývám se ekonomickou situací kraje a vzdílanostní strukturou obyvatel, které mají na situaci na trhu práce v regionu dopad. Dále problematickými skupinami uchazečů a nástroji aktivní politiky zaměřené na zaměstnanost, prostřednictvím nichž je vyvíjena snaha o jejich zpětné začlenění na trh práce.

Podpůrným zdrojem bude analýza trhu práce, která se zaměří na hledání spojitosti mezi veličinami, které charakterizují stav trhu práce a jeho dynamiku. Smyslem analýzy bude stanovit směr a strukturu jednotlivých stavů na trhu práce, jejichž cílem vyplynou určité poznatky pro vypracování analýzy a formulaci aktivní politiky zaměřené na zaměstnanost v kraji. Analýza může být použita k tomu, aby našla a zhodnotila další důležitější souvislosti, které se objevují v procesech probíhajících na trhu práce a zároveň ovlivňují zaměstnanost, nezaměstnanost a efektivnost politiky zaměřené na zaměstnanost.

Nezaměstnanost se v současné době klade velká pozornost nejen v České republice, ale i v Evropské Unii (dále jen EU) a ostatních zemích světa, stala se také objektem zkoumání hospodářské politiky. Česká republika začala řešit problém jménem nezaměstnanost až po roce 1989, jelikož v předchozím režimu byla nezaměstnanost nepoužívaným pojmem, nebo pracovat musel každý. V 90. letech, kdy probíhala v České republice transformace ekonomiky, začala míra nezaměstnanosti narůstat, proto se tímto problémem začala zabývat hospodářská politika a nastartovala opatření v podobě aktivní politiky zaměřené na zaměstnanost.

V dnešní době se aktivní politika zaměřená na zaměstnanost zaměřuje na určité skupiny obyvatel, které jsou na trhu práce znevýhodněné a snaží se nástroji aktivní politiky zaměřené na zaměstnanost pomoci při hledání zaměstnání a začlenění se zpět do společnosti.

V České republice existují významné rozdíly ve stavu a vývoji trhu práce mezi regiony. Pražský kraj je regionem s velmi nízkou nezaměstnaností a pozitivním vývojem na trhu práce, zatímco Ostravský a Ústecký kraj představují regiony se závažnou situací na trhu práce a nepříznivou prognózou dalšího vývoje. Kumulace problémů ekonomické transformace v nich, kterých je doprovázeno problémy v oblasti sociální a environmentální, nepříznivým jevem je rovněž zvyšující se nepoměr mezi jednotlivými regiony.

Ústecký kraj patří mezi skupinu krajů, které nejvíce postihla restrukturalizace průmyslu. Projevuje se to především v míře nezaměstnanosti a v poklesu průmyslové zaměstnanosti. Kraj je velmi intenzivně poznamenán negativními dopady restrukturalizace průmyslu po roce 1990, útlumem technických inovací i silně narušeným životním prostředím. Tyto faktory se v současnosti projevují značně vysokou mírou nezaměstnanosti, což vyžaduje v podmínkách České republiky jednotné řešení.

Práci na téma aktivní politiky zaměstnanosti jsem si vybrala hned z několika důvodů, nejen proto, že jde o stále rostoucí, rozšiřující se a aktuální problém, ale i z důvodu, že z kraje Ústeckého pocházím, bydlím a pracuji, a proto také dobře vím, jak je zde obtížné v současnosti nalézt a ještě dobře ohodnocenou práci získat. Jelikož se stav stále stupňuje, kraj se snaží pomocí nástrojů aktivní politiky tuto situaci řešit.

Dalším velmi podstatným nástrojem, který má pomoci ke snížení nezaměstnanosti je Evropský sociální fond (dále jen ESF). Jeho hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začlenění osob a rovných příležitostí se zaměstnáním na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Realizace jednotlivých projektů ESF se velmi pozitivně projevuje na trhu práce.

Potřebná je nezaměstnané motivovat, aby se sami snažili aktivně uplatnit na trhu práce a rozvíjeli své znalosti a dovednosti. Zaměřím se proto na uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti, rozvoj lidských zdrojů a zaměstnanosti na úseku trhu práce v Ústeckém kraji.

Práce je rozdělena do několika kapitol. V prvních kapitolách teoretické části jsou vytyčeny základní pojmy, které nás provázejí celou touto prací a jsou její hlavní podstatou, jsou zde rozvedeny a je popsán jejich účel. Jedná se o pojmy z oblasti trhu práce, politiky zaměstnanosti a institucí, které regionální politiku zaměstnanosti svým fungováním podporují.

Praktická část je rozdělena do sedmi kapitol, v první kapitole jsou stručně vytyčeny základní charakteristiky Ústeckého kraje, což je nezbytným podkladem pro tuto studii. Dále se zabývám, v závislosti na struktuře obyvatel kraje, vývojem zaměstnanosti a nezaměstnanosti a jejich porovnáním v jednotlivých okresech kraje. Navazují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v kraji, jejich využití a projekty, které společně s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti podporují snižování nezaměstnanosti.

Pomocným nástrojem pro stanovení a zhodnocení aktuální situace na trhu práce je výzkumné šetření, které je předmětem dalších kapitol, kde za pomoci dotazníkového šetření zanalyzuji názory nezaměstnaných na jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a zároveň názory na informovanost poskytovaných služeb na úřadu práce. Následující dvě kapitoly na sebe navzájem navazují, nebo se jedná o zhodnocení výsledků šetření a následné doporučení pro uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti, kde navrhuji opatření, která by mohla vést ke snížení míry nezaměstnanosti ve sledovaném kraji.

Závěrem práce shrnuji své poznatky, komentuji provázanost ekonomické situace a politiky zaměstnanosti, hodnotím uplatňovanou aktivní politiku zaměstnanosti a předkládám svůj úsudek na budoucí vývoj na trhu práce v Ústeckém kraji.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

2.1. Cíl práce

Cílem diplomové práce bude nalézt soubor opatření, který povede k dlouhodobému a udržitelnému zlepšení situace zaměstnanosti v Ústeckém kraji. Pokusím se navrhnout inovativní řešení cílené jak na podnikatelskou sféru, tak na sféru sociální. Důležitým cílem bude zhodnotit a porovnat politiku zaměstnanosti v závislosti na Ústecký kraj, a to z pohledu Evropské unie, jakožto nadnárodního orgánu regionální politiky, z pohledu státního, především Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a z pohledu regionálního, kterým je v tomto případě Ústecký kraj. Jedná se tedy o zajištění potřeb pro zdokonalení trhu práce a zaměstnanosti a poskytnutí uceleného pohledu o situaci na trhu práce v Ústeckém kraji.

2.2. Metodika

Metodický postup diplomové práce bude následující. Nejprve bude v úvodu nastíněn problém, kterým se práce zabývá, dále budou v teoretické části popsány základní pojmy, se kterými se v této problematice setkáme, a to formou zpracování rešerše z odborné literatury. Bude zde poskytnuta obecná reflexe teoretických poznatků o zaměstnanosti regionu.

Za využití statistických metod bude provedena empirická analýza časových údajů o zaměstnanosti, nezaměstnanosti a regionální politiky zaměstnanosti. V rámci praktické části bude provedeno vlastní šetření. Bohužel ne ke všem zkoumaným oblastem jsou zcela dostupné informace a reprezentativní data, na základě kterých by mohla být objektivně charakterizována a zhodnocena daná problematika v Ústeckém kraji, zejména v nižších územních jednotkách. Bude proto nezbytné údaje informací získávat alternativními způsoby, jako jsou dotazníková šetření a řízené rozhovory. Formou dotazníkového šetření bude vyhodnocena efektivita nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, v tomto případě rekvalifikací, nebo patří mezi nejpoužívanější nástroje k uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti.

Výsledky výzkumu budou zpracovány syntetickým způsobem. Poté bude souhrnně zpracováno propojení výsledků, jehož účelem je proniknout do soustavy nezaměstnaných osob a zhodnotit aktuální stav na trhu práce z pohledu nezaměstnaných. V závěru práce budou doporučená opatření, která by měla vést k pozitivnějšímu vývoji na trhu práce.

3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

3.1. Trh práce

Trh práce je, podobně jako jakýkoliv jiný trh založen na vztahu dvou subjektů – toho, kdo něco nabízí a toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží koupit.¹

Jedná se tedy o trh, který je spojen s tržní ekonomikou, kde se stejně jako výrobky a služby poptává a nabízí práce. V ekonomice tržního hospodářství představuje hlavní distributivní mechanismus, který zahrnuje prvky ekonomického, právního, sociálního a kulturního systému společnosti. Trh práce je jako výmnohý obchod, zaměstnanec nabízí svou pracovní sílu svému zaměstnavateli, který mu za odpracovanou práci odevzdá určitou mzdu a naopak.

Trh práce je oblast, která dnes poutá pozornost nejen ekonomických odborníků – jak v oblasti teoretického výzkumu, tak praktické politiky. Důsledky jeho fungování se týkají doslova každého z nás.² Pokud bychom použili staré přísloví „Bez práce nejsou koláče“, které bohužel v dnešní době dle mého názoru 100% nesplňuje svůj význam, jak můžeme vidět například v oblasti sociální politiky, kdy určité sociální skupiny vybírají sociální dávky a vyhýbají se trhu práce, nemají o práci zájem, ale od státu stále vybírají sociální dávky, čímž zatěžují stát, ale mají s trochou nadsázky „koláče i bez práce“. Na druhou stranu je spousta lidí bez zaměstnání, kteří by rádi pracovali, využili svůj potenciál a vzdělání, ale na trhu práce je v dnešní době malá poptávka ze strany zaměstnavatelů (resp. v Ústeckém kraji) a vysoká nabídka ze strany hledajících si zaměstnání, kterým pak může docházet k situacím, že vzdělaný, kvalifikovaný člověk s praxí, degraduje na nižší úroveň, nevyužije svou kvalifikaci a pracuje v jiném oboru s nižší kvalifikací.

Tím bych ráda navázala na *segmentační procesy na trhu práce*. V současné době se na trhu práce prosazuje určitý trend, a to potěsbá zaměstnavatelů vyhledávat mladší a vzdělanější pracovníky. Je ale také nedostatek kvalifikované práce, jak uvedl nedávno

¹ KUČHA, Pavel. *Trh práce – sociologická analýza*. Univerzita Karlova v Praze: Nakladatelství Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

² BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 137 s. ISBN 80-86429-16-4.

projekt Národohospodářského ústavu³, v České republice vzdelanost v posledních devíti letech klesá. V současné době je to právě vzdelanost, úroveň odborných i všeobecných znalostí populace, která rozhoduje o úspěšnosti ekonomiky a celého národního hospodářství. Vzdelanost budoucí populace zaměstnanců, manažerů, ovlivní ekonomiku i schopnost země profinancovat důchody, a to v době kdy vysoký počet nezaměstnaných mužů hledá práci. Jak uvádí Mareš⁴ stárnutí pracovní síly snížením podílu mladých na trhu práce má dva zásadní důsledky. Jednak roste počet starších lidí, kteří budou potřebovat podporu, a i v současném poklesu podílu osob v ekonomicky aktivním věku, jednak na trhu práce přibývá méně mladých lidí s novými znalostmi, jež jsou požadovány moderní technologií. Může proto dojít k nepochopitelné mezeře mezi potřebami nové technologie na kvalifikaci pracovníků a strukturou její nabídky na trhu práce.

Na českém trhu práce hraje významnou roli určitá jedinečnost vývoje naší společnosti. Skutečnost, že tržní vztahy se začaly v naší společnosti znovu prosazovat po více než 50 letech socialistického režimu, je sama o sobě jednou z prvních jejich stále ještě dosti patrně nevyzrálosti. Vztah mezi nabídkou a poptávkou není u nás dosud v plné míře vnímán jako standardní působení tržních mechanismů, ale spíše jako výraz selhání či nesehání kontrolních a zajišťovacích mechanismů státu jako garanta tzv. sociální spravedlnosti.⁵

Podle Kuchaře⁶, podmínky trhu práce a tedy jeho komplexní charakter, lze vymezit na základě základních strukturálních charakteristik. Jako první uvádí národnostní strukturu společnosti, která je z uvedených nejstabilnější, ale má na dopad sociální a ekonomickou strukturu společnosti a tedy i na trh práce. Jako druhou uvádí demografickou strukturu, kde je hlavním důvodem nižší stability prodloužení průměrného věku dožití. Dalším prvkem, který ovlivňuje současnou demografickou strukturu, jsou migrační procesy, které mají dopady i do sociální sféry společnosti.

³ Dostupné z http://www.idea.cerge-ei.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=64:vzdelanost-hdp&catid=23:zpravy&Itemid=31/

⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 142 s. ISBN 80-901424-9-4.

⁵ KUCHAR, Pavel. *Trh práce – sociologická analýza*. Univerzita Karlova v Praze: Nakladatelství Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

⁶ Tamtéž.

Další významnou charakteristikou, která má velký vliv na trh práce je vzd lanostní struktura, kde se ukazuje, že nejefektivn ější z hlediska distribuce zdroj ě je práv ě investice do vzd lání, jelikož bohatství každé vysp ělé spole nosti je vzd laná populace.

Ekonomická struktura, zásadní pro další vývoj sm rem k vysp ělým zemím, je další charakteristikou, kde hraje významnou roli hospodá ský vývoj zem ě a jeho sou asná úloha, kdy se musí snažit za lenit do ekonomiky Evropské unie.

Poslední charakteristikou je m nící se profesní struktura, která je základní podmínkou pro dynamický a vyvážený trh práce.

Zam stnanost je obvykle definována jako schopnost jednotlivce najít takové zam stnání, které je v souladu jak s jeho individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce. N kte í auto i spojují tento pojem s charakteristikami, jako je kvalifikace a její rozvoj ě i pracovní zkušenosti, které zajiš ůjí lepší možnosti pracovní kariéry. Jen ten, kdo je schopen být zam stnán, m že totiž vstoupit do n kterého z tok pracovních sil. Pokud tuto schopnost postrádá, stává se nezam stnatelným.⁷

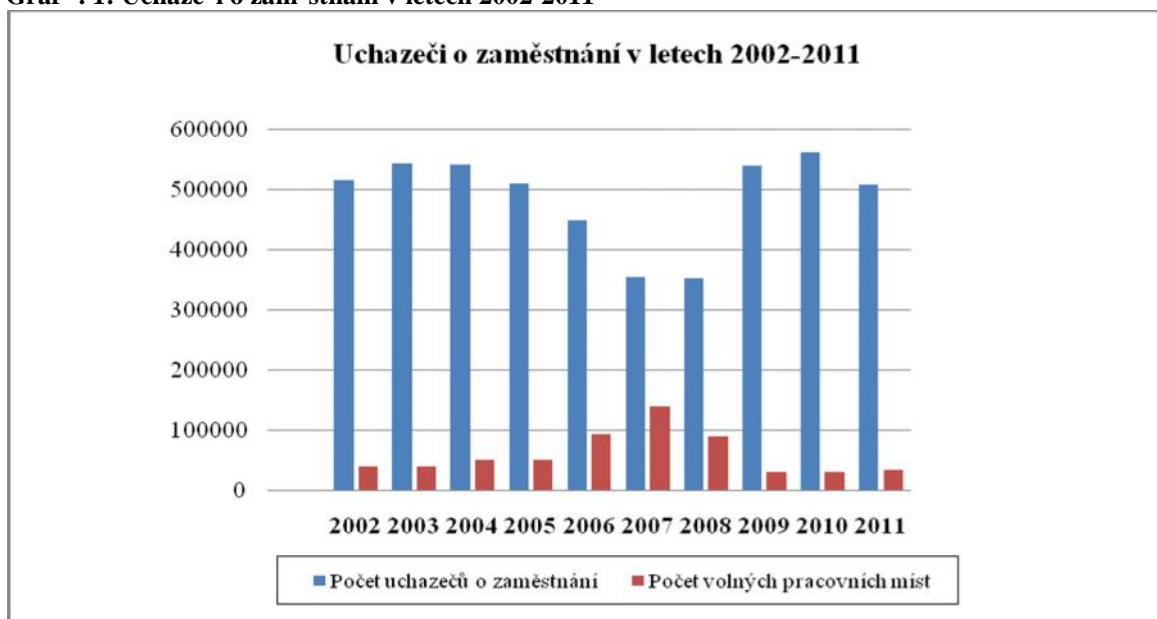
Zam stnání jsou lidé v ur ítém v kovém rozmezí, kte í vykonávají placenou práci, i ti, co do asn ě nepracují z d vodou nemoci, stávky ě i dovolené.⁸

Jak ukazuje graf ě . 1, nepom ěr mezi uchaze ěi o zam stnání a po tem volných pracovních míst je alarmující. Za rok 2011 byl v ěské republice po et uchaze ě o zam stnání 508 451, po et volných pracovních míst pouhých 35 784. Nejnížší po et nezam stnaných bylo za rok 2008, kdy po et uchaze ě ukazoval 352 250, za to nejvyšší po et pracovních míst bylo v roce 2007, kdy se po et volných pracovních míst vyšplhal na 141 066. Pokud tyto hodnoty porovnáme, po et nabízených míst byl v roce 2007 tém ěty ikrát vyšší než v roce 2011. Jak vyplývá z údaj ě Ministerstva práce a sociálních v cí (dále jen MPSV) v sou asnosti (první ětvrtletí roku 2012) ů ady práce evidovaly celkem 482 099 uchaze ě o zam stnání a po et volných pracovních míst je 43 665. O jedno volné pracovní místo se v pr m ru ucházelo 11 nezam stnaných.

⁷ KUCHA ě, Pavel. *Trh práce – sociologická analýza*. Univerzita Karlova v Praze: Nakladatelství Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

⁸ WINKLER, Ji í; WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a pr ěmyslové vztahy*. [s. l.] : Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 978-80-722-6195-6.

Graf . 1: Uchaze i o zam stnání v letech 2002-2011



Zdroj: SÚ, vlastní úprava⁹

Pokud budeme hovořit o **nezam stnanosti**, za nezam stnané jsou podle definice Mezinárodní organizace práce ILO¹⁰ (dále jen ILO) považovány osoby, které v referenčním období nemly žádné zam stnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odm nu a aktivn hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozd ji do dvou týdn . Tato metodika je jednotná pro všechny lenské zem EU a poskytuje mezinárodn srovnatelné údaje.

Podle eského statistického ú adu (dále jen SÚ) a VŠPS (dále jen Výb rové šet ení pracovních sil), pat í mezi osoby nezam stnané, osoby, které spl ují následující podmínky: 1. osoby starší 15 let, které v referenčním období byly bez práce, tzn., že nebyly ani v placeném zam stnání, ani nebyly sebezam stnané; 2. osoby hledající zam stnání jakýmkoliv zp sobem; 3. osoby p ipravené k nástupu do práce tj., b hem referenčního období byly k dispozici okamžit nebo nejpozd ji do 14 dn pro výkon placeného zam stnání nebo sebezam stnání. Pokud osoby nespl ují výše uvedené podmínky, zahrnují se mezi ekonomicky neaktivní.

⁹ Upraveno dle SÚ, Tab. asová ada základních ukazatel VŠPS, dostupné z WWW [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/i/tab_zam/\\$File/czam050412cr.xls](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/i/tab_zam/$File/czam050412cr.xls)

¹⁰ Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)

Jak uvádí Kucha¹¹, lidé, kteří se z různých důvodů stanou nezaměstnanými, mají tendenci uzavírat se do určitých sociálních skupin s vlastními systémy hodnot a norem. Hovoří se o tzv. „pasti nezaměstnanosti“, ze které je v tšinou obtížné dostat se zpět, nebo se pro n dlouhodobá nezaměstnanost stává životním stylem.

Výpočet míry nezaměstnanosti v České republice zajišťuje Český statistický úřad. Jelikož nezaměstnaní mohou, ale nemusí být v evidenci uchazečů na úřad práce, používá se pro výpočet míry nezaměstnanosti dvojího způsobu.

Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl početů nezaměstnaných na celkové pracovní síle, kde v čitateli je uveden počet nezaměstnaných a ve jmenovateli celkový počet pracovních sil. Jedná se o ukazatele podle mezinárodních definic ILO a VŠPS.

Registrovaná míra nezaměstnanosti je podíl, kde v čitateli je počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání a ve jmenovateli součet zaměstnaných z VŠPS, počet pracujících cizinců podle evidence úřad práce a počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání.

Jak vyplývá z údajů Českého statistického úřadu, v prvním čtvrtletí roku 2012 v celorepublikovém měřítku, obecná míra nezaměstnanosti dosáhla 7,2 %, oproti prvnímu čtvrtletí roku 2011 se snížila o 0,1 procentního bodu. Podle stupně dosaženého vzdělání mají nízkou míru nezaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaní (2,5 %) a osoby s úplným středním vzděláním s maturitou (5,2 %). Vysoká míra nezaměstnanosti se zvyšuje ve skupinách osob se základním vzděláním (28,4 %). Míra registrované nezaměstnanosti dosáhla v prvním čtvrtletí roku 2012 hodnoty 9,0 %.

Jak ilustruje graf 2, obecná míra nezaměstnanosti byla v posledních letech nižší o necelé 2% než míra registrované nezaměstnanosti.

¹¹ KUCHA, Pavel. *Trh práce – sociologická analýza*. Univerzita Karlova v Praze: Nakladatelství Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

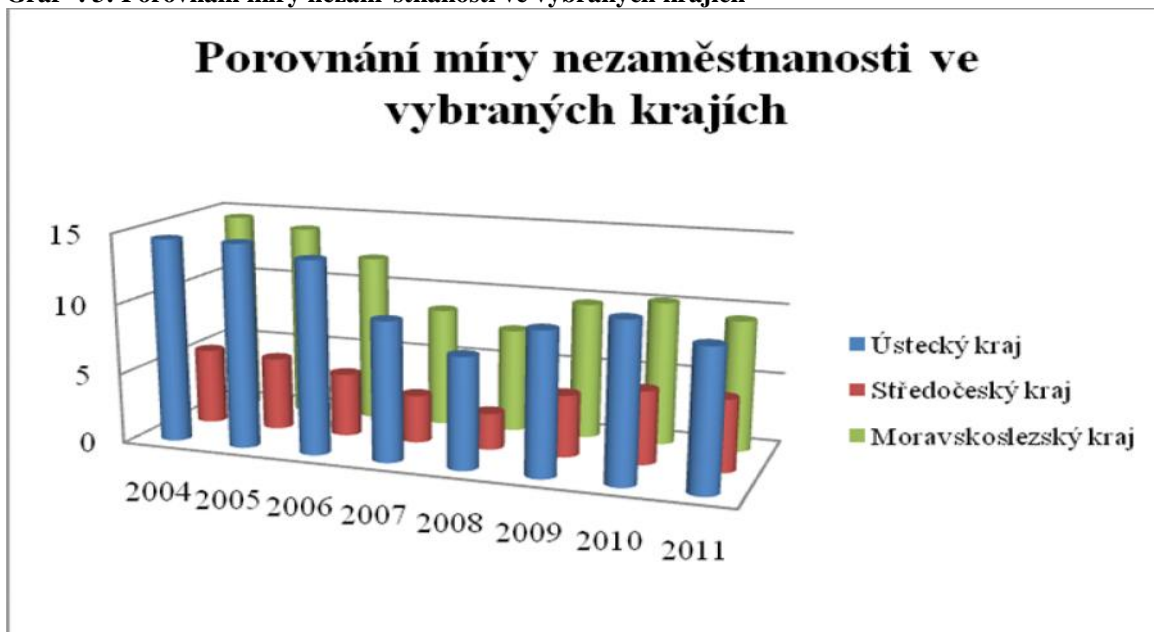
Graf . 2: Srovnání m ěr nezam ěstnanosti



Zdroj: SÚ, vlastní úprava¹²

Nezam ěstnanost není rovnom ěrn ě rozd ělena, ale zasahuje n které oblasti více než jiné. Což vystihuje následující graf . 3. Postihovány jsou zejména ekonomicky nerozvinuté regiony s vysokým podílem pracovních míst v zemědělství a regiony s vysokou koncentrací těžkého průmyslu.

Graf . 3: Porovnání míry nezam ěstnanosti ve vybraných krajích



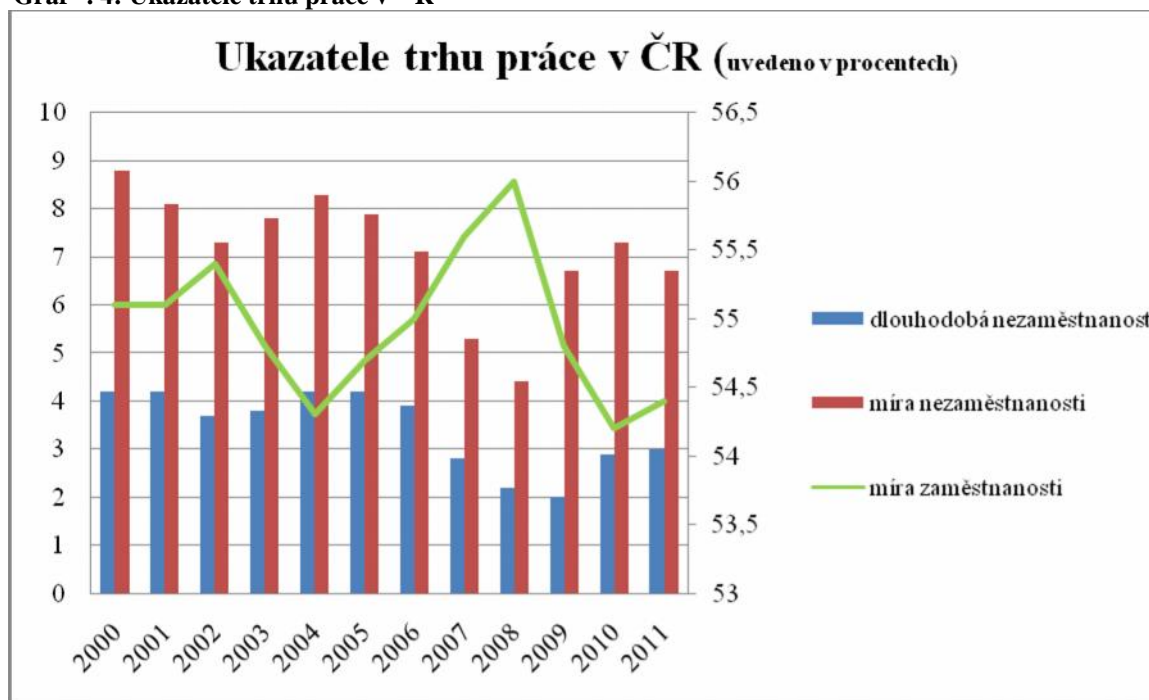
Zdroj: SÚ, vlastní úprava¹³

¹² SÚ, Míra nezam ěstnanosti, Registrovaná míra nezam ěstnanosti, dostupné z WWW http://vdb.czso.cz/vdbvo/maklist.jsp?kapitola_id=15&expand=1&

¹³ SÚ, Obecná míra nezam ěstnanosti podle kraj – ro ní prům ěry, dostupné z WWW http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=VSPS+507_ro% C4% 8Dn% C3% AD&&kapitola_id=15

V roce 2009 na trh práce dolehla hospodářská recese, díky které se začala zvyšovat míra nezaměstnanosti a hlavně prudce klesla míra zaměstnanosti. Vývoj základních ukazatelů trhu práce je uveden v grafu 4.

Graf 4: Ukazatele trhu práce v ČR



Zdroj: SÚ, vlastní úprava¹⁴

Nezaměstnanost lze rozdělit do čtyř skupin, jejichž charakteristiky si následně vymezíme.

Frik ní nezaměstnanost je označována jako dočasná a dobrovolná. Míra nezaměstnanosti se obvykle pohybuje okolo 1-2%. Do této skupiny patří lidé, kteří se vzdali svého pracovního místa a potebují určitý čas, aby si našli jinou práci. Jedná se tedy o pirozený pohyb pracovních sil na trhu práce, obvyklý ekonomický proces, který zahrnuje podmínku alokace pracovních sil do různých oblastí ve společnosti. Jak uvádí Nmec¹⁵ pro vymezení tohoto druhu nezaměstnanosti je rozhodující, že její trvání je determinováno časem, který je potřebný pro vyhledání nového pracovního místa – získání informací o volných pracovních místech, čas rozhodování o nástupu do nového zaměstnání, porovnávání alternativních možností zaměstnání atd. Frik ní nezaměstnanost je typická především pro mladé lidi, kteří hledají takové pracovní místo, které by odpovídalo jejich pracovním

¹⁴ SÚ, Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS, dostupné z WWW [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/i/tab_zam/\\$File/czam080312cr.xls](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/i/tab_zam/$File/czam080312cr.xls)

¹⁵ Nmec, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.

schopnostem a představám a tím v tšinou první pracovní místo nebývá a nalézají ho až na n kolikátý pokus.

Je-li nezam stnanost pravidelná, spojená s p írodním cyklem, hovo íme o *sezónní nezam stnanosti*. Tento druh nezam stnanosti je charakteristický pro zem d lské oblasti, nicmén mohou jí být postiženy i služby zejména spojené s cestovním ruchem. Obvykle si ji lidé spojují s termínem letní a zimní sezona. Jako p íklad m žeme uvést zem d lského rolníka, který od února do listopadu zam stnává pracovníky pro obstarávání a sklize své úrody a během zimy se eviduje na ú ad práce, aby nemusel vyplácet svým zam stnanc m výplaty, v dob kdy se na polích nepracuje.

Strukturální nezam stnanost vzniká, když nabídka pracovních sil je vyšší než poptávka a když nejsou osoby hledající práci dostate n mobilní na to, aby si na jiných trzích práce našly práci. Lze tedy hovo it o pracovnících, kte í ztratí své zam stnání díky neefektivním podnik m, které se rozpadají. Lidé, kte í takovýmito zp sobem p ijdou o zam stnání, charakterizuje vysoká kvalifikace, ur itý v k, zkušenosti, dovednosti... Nicmén s vyvíjejícím se trhem se m ní i požadavky na nová pracovní místa, což nemusí odpovídat propušt ným osobám. Z uvedeného vyplývá, že strukturální nezam stnanost je výsledkem nerovnováhy mezi lidmi ucházejícími se o zam stnání a požadavky zam stnavatel po ur itém typu pracovní pozice. Indikátorem strukturální nezam stnanosti je vysoký počet neobsazených, volných pracovních míst a vysoký počet nezam stnaných¹⁶. Tyto neobsazená místa, ale v tšinou vyžadují novou a vyšší kvalifikaci a jsou produktivn jší. Aby pracovníci mohli p echázet do nových od tví, musí v tšinou získat novou kvalifikaci¹⁷. Strukturální nezam stnanost bývá v tšinou p í inou regionálních rozdíl v mí e nezam stnanosti. V roce 2011 byla prům rná míra nezam stnanosti v eské republice 8,6%. Nejnižší míra byla nam ena v okrese Praha-východ (3,6%), za to nejvyšší míra byla zaznamenána v okrese Most (15,9%).

Cyklickou nezam stnanost m žeme definovat jako d sledek nevyužití stávajících kapacit z d vod hospodá ského poklesu. Souvisí tedy s výkyvy hospodá ského cyklu. Pokud ekonomika prochází hospodá skou recesí, klesá vyrobený produkt a nezam stnanost

¹⁶ N MEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.

¹⁷ Rekvalifikace bude podrobn ji vysv tlena v kapitole 4.5. Aktivní politika zam stnanosti

postihuje téměř všechna odvětví. Jak uvádí Nemeček¹⁸, tento typ nezaměstnanosti vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě není postačující na zaměstnanost těch, kteří jsou schopni a ochotni pracovat.

Dlouhodobá nezaměstnanost je závažným problémem, znepokojivý je nárůst dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání. Lidé, kteří dlouhodobě nemohou nalézt vhodnou pracovní pozici, se mohou dostat do tíživé finanční situace nehledě na to, že tento stav může způsobit pokles životní úrovně, v nejhorším případě vedoucí k existenčním problémům. Údaj o dlouhodobé nezaměstnanosti je tedy i důležitým indikátorem z hlediska sociálních důsledků s vysokou vypovídací hodnotou. Vývoj tohoto ukazatele naznačuje některé znepokojivé tendence, respektive rostoucí úroveň této veličiny. Zatímco v roce 2009 byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných, tj. uchazečů o zaměstnání, kteří jsou registrovaní delší dobu než 12 měsíců, na celkové nezaměstnanosti 29,6%, v roce 2010 podíl rapidně stoupl na 44,6 %, koncem roku 2011 se držel stále na vysoké hladině 42,6%. Podle výsledků VŠPS v prvním čtvrtletí roku 2012 dosáhl podíl dlouhodobě nezaměstnaných z celkového počtu nezaměstnaných osob na 43,0 %, což je negativní skutečnost, která ukazuje, že se podíl začal přibližovat polovině všech nezaměstnaných osob.

3.2. Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je definována jako činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání¹⁹. Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je vytvoření takových podmínek a předpokladů, které povedou k dosažení plné zaměstnanosti. Klíčovým cílem politiky zaměstnanosti má každá vyspělá země k dispozici dva základní nástroje, kterými jsou aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti tedy usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po

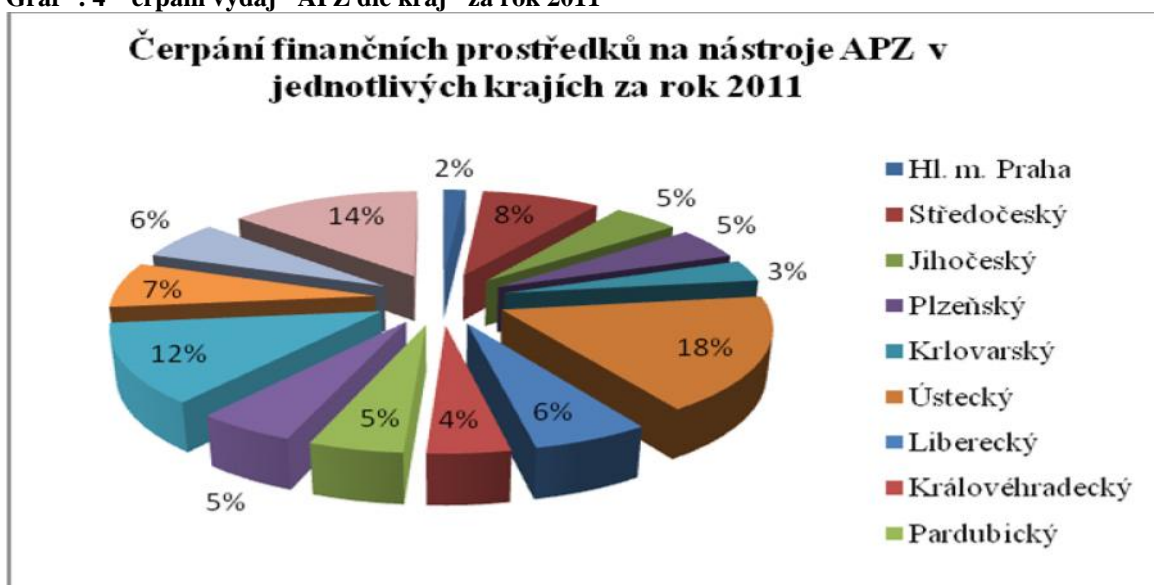
¹⁸ Nemeček, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.

¹⁹ Nemeček, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.

pracovních silách, o produktivní využití zdroj pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání²⁰.

Soubor nástroj podporující vstup nezaměstnaných na trh práce, oznaujeme jako **aktivní politiku zaměstnanosti** (dále jen APZ), která je realizována především prostřednictvím úřadů práce, které poskytují poradenství, jsou zprostředkovatelem zaměstnání a poskytují podporu v nezaměstnanosti. Aby tyto úkoly mohly být zajištěny, je nutno zvyšovat finanční zdroje ve prospěch aktivní politiky zaměstnanosti, přičemž jsou zohledňovány regionální rozdíly (míra nezaměstnanosti, počet evidovaných uchazečů). Jak můžeme vidět v následujícím grafu . 4, tyto prostředky byly v posledních letech zaměřeny zejména do Ústeckého kraje, dále do krajů Ostravského, Olomouckého, naopak nejméně prostředky plynuly do hlavního města Prahy, krajů Královéhradeckého a Karlovarského.

Graf . 4 Čerpání výdajů APZ dle krajů za rok 2011



Zdroj: MPSV, vlastní úprava²¹

Jak uvádí zákon o zaměstnanosti . 435/2004 Sb., nástroje, jimiž je realizována APZ jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky užitečná pracovní místa, pérenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zpracování, příspěvek přechodu na nový podnikatelský program. Součástí opatření

²⁰ Tamtéž.

²¹ MPSV, čerpání finančních prostředků na nástroje APZ v jednotlivých krajích za rok 2011, dostupné z WWW http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2011/18.pdf

APZ jsou rovněž poradenství, které provádí nebo zabezpečí úady práce za účelem zjištění osobnostních a kvalifikačních předpokladů, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti²².

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s tímto prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy regionálního a celostátního charakteru přispívajících ke zvyšování zaměstnanosti a dosahování cílů opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Jak již bylo uvedeno, tato politika zaměstnanosti využívá řadu opatření (nástrojů), které mají za úkol přispívat ke zvyšování zaměstnanosti. Každý z těchto nástrojů je rozdílný a zaměřuje se na různé cíle, které se přibližíme.

Rekvalifikaci, dle zákona č. 435/2004 Sb., můžeme vyjádřit jako získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo pro udržení stávajícího zaměstnání. Tento nástroj se uplatňuje zejména v případě, kdy struktura nabídky práce neodpovídá struktuře poptávky na trhu práce a je zapotřebí zefektivnit nabízenou pracovní sílu nebo v případě umožnění vstupu na trh práce znevýhodněným osobám jako jsou například národnostní menšiny nebo matky „samoživitelky“. Rekvalifikace se provádí formou vzdělávacích programů, které může provádět pouze akreditované zařízení.

Dalším nástrojem APZ jsou **investiční pobídky**, jejichž cílem je podpora zanedbaných oblastí postižených vysokou nezaměstnaností nebo vykazující nízkou životní úroveň. Tímto nástrojem se hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které přetrvává míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení zámluvy zaměstnavatele získat investiční pobídky dosahuje nejméně průměrné míry nezaměstnanosti v České republice²³.

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které po dohodě s úřadem práce vytváří zaměstnavatel. Spolupůsobí v obcích ve veřejně prospěšných obcích, státu nebo jině veřejně prospěšné instituce jako je například úprava zeleně, úklid obcí a míst. Jejich

²² Dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

²³ Dle § 111, odst. 3, zákona č. 435/2004Sb.

cílem je umožnit uchazečům o zaměstnání obtížně umístitelným na trhu práce pracovat v době, kdy nemohou najít standardní práci. Cílem je motivovat uchazeče o zaměstnání k aktivnímu přístupu v řešení jejich situace a vytvořit podmínky pro zachování nebo získání pracovních návyků. Ve stejných případech práce mohou trvat nejdéle 12 měsíců po sobě jdoucích kalendářních měsících.

Dalším nástrojem, který má vést k rozšíření nabídky pracovních příležitostí, představují **společensky užitečná pracovní místa** (dále jen SÚPM). Jak uvádí zákon o zaměstnanosti, SÚPM zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem²⁴. Mezi tento nástroj se také řadí zahájení samostatné výdělečné činnosti uchazečem o zaměstnání. Na SÚPM může úřad práce poskytnout příspěvek.

Pro osoby, které se rozhodnou řešit nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti je určena další forma podpory, kterou je **příspěvek na pokrytí nákladů spojených s výdělečnou činností**. Tímto osobám může úřad práce hradit po dobu 5 měsíců určené uznatelné náklady spojené s touto činností. Další formou je **příspěvek na dopravu zaměstnanců**. Zaměstnavatel, který zabezpečuje dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání může získat příspěvek na dopravu zaměstnanců, pokud doprava není prokazatelně provozována hromadnými dopravními prostředky.

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavatelům, kteří přijali do pracovního poměru nezaměstnané, kterým úřad práce vnuje zvýšenou péči. Zvýšená péče je poskytována především uchazečům se zdravotním postižením, do 20, nebo nad 50 let věku, těhotným ženám, matkám pečujícím o dítě do 15 let a uchazečům, jež jsou v evidenci déle než 5 měsíců. Příspěvek může být poskytován maximálně po dobu 3 měsíců a může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

Dalším nástrojem APZ je **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**, jehož cílem je vyhnout se propuštění zaměstnanců v momentě, kdy zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program, což vede k tomu, že zaměstnavatel nemůže poskytnout svým

²⁴ Dle § 113, odst. 1, zákona č. 435/2004 Sb.

zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. V takovém případě může ÚP poskytovat příspěvek v maximální výši poloviny minimální mzdy a to po dobu maximálně 6 měsíců.

Mezi další opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří programy určené pro osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP). Mezi programy podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením patří především **chráněné pracovní místo** (dále jen CHPM) a do roku 2011 patřila také chráněná pracovní dílna. K 1. 1. 2012 došlo k transformaci chráněných dílen na chráněná pracovní místa²⁵. CHPM je místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením, které musí být provozováno po dobu nejméně 3 let a na které poskytuje úřední práce zaměstnavateli příspěvek.

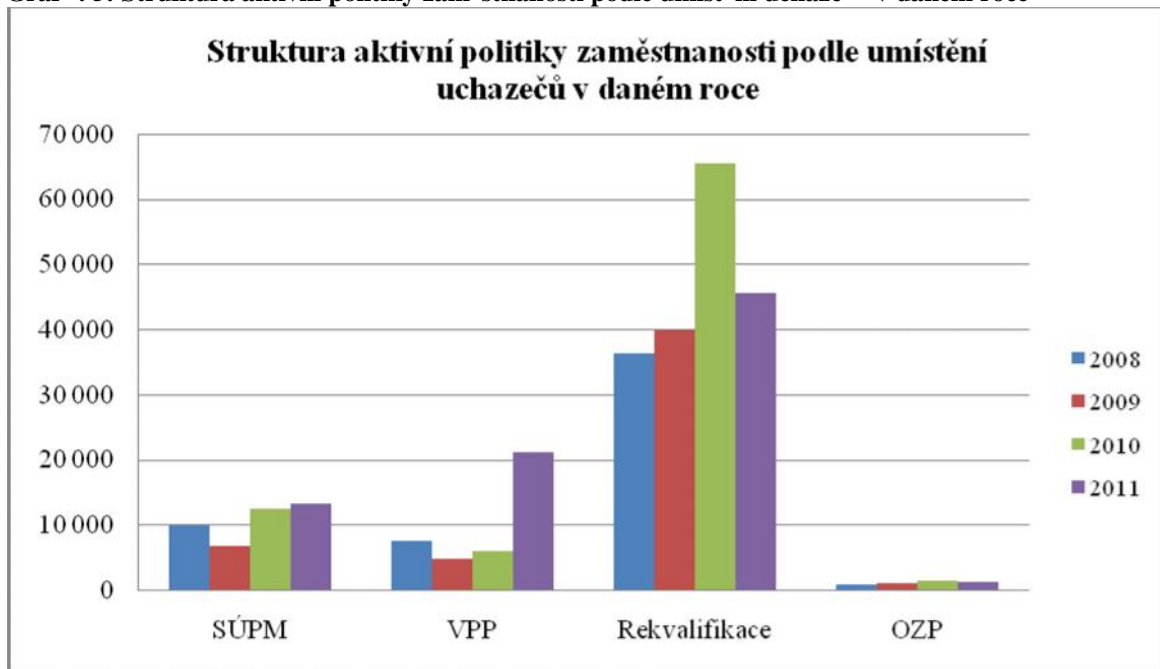
Posledním nástrojem APZ jsou **cílené programy zaměstnanosti**. Jedná se o programy, které se zabývají problematikou zaměstnanosti a mohou být řešeny na mezinárodní, státní i regionální úrovni. Patří sem také programy financované ze strukturálních fondů EU. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.

Oblast trhu práce upravuje novela zákona o zaměstnanosti, která od 1. 1. 2012 přinesla nové možnosti, jako je program **sdíleného zprostředkování zaměstnání**. Úřední práce spolupracuje se soukromými agenturami práce, kam může úřední práce uchazeče o zaměstnání s jeho písemným souhlasem zařadit. Cílem je zvýšit efektivitu zprostředkovávání zaměstnání a umožnit uchazečům o zaměstnání, kteří si aktivně práce hledají využít různých forem zprostředkování.

Následující graf 5.5 nám ukazuje strukturu aktivní politiky zaměstnanosti podle umístění uchazeče. V roce 2010 se v rámci APZ nejvíce počet uchazečů o práci účastnil rekvalifikací (65453 osob), což je oproti roku 2009 (39831 osob) téměř dvojnásobek. Naopak nejnižší nárůst můžeme sledovat u vytváření pracovních míst pro OZP, kde je mezi roky 2009-2010 nárůst o 402 osob.

²⁵ Dle novely Zákoníku práce č. 262/2006 Sb., dostupný z WWW: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=365~2F2011&part=&name=&rpp=15#seznam>

Graf . 5: Struktura aktivní politiky zaměstnanosti podle umístění uchazečů v daném roce



Zdroj: MPSV, vlastní úprava²⁶

Jak uvádí Nmec²⁷, vedle ekonomických cíl sleduje aktivní politika zaměstnanosti souasn i cíle sociální. Jde o udržení kvality lidského kapitálu a prevenci sociálního vylouení v období, kdy nezaměstnanost roste, aby později při obnovení ekonomického růstu byla pracovní síla plně zaměstnatelná a schopná na oživení ekonomiky rychle reagovat.

Smyslem *pasivní politiky zaměstnanosti* (dále jen PPZ) je poskytovat občanům při ztrátě zaměstnání po danou dobu určitou kompenzaci za ztrátu jejich příjmu. Opatření PPZ tedy znamená vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Výše vyplácené dávky podpory v nezaměstnanosti by měla být stanovena tak, aby nepřesáhla výši, která by nezaměstnané přestala motivovat k aktivnímu hledání zaměstnání.

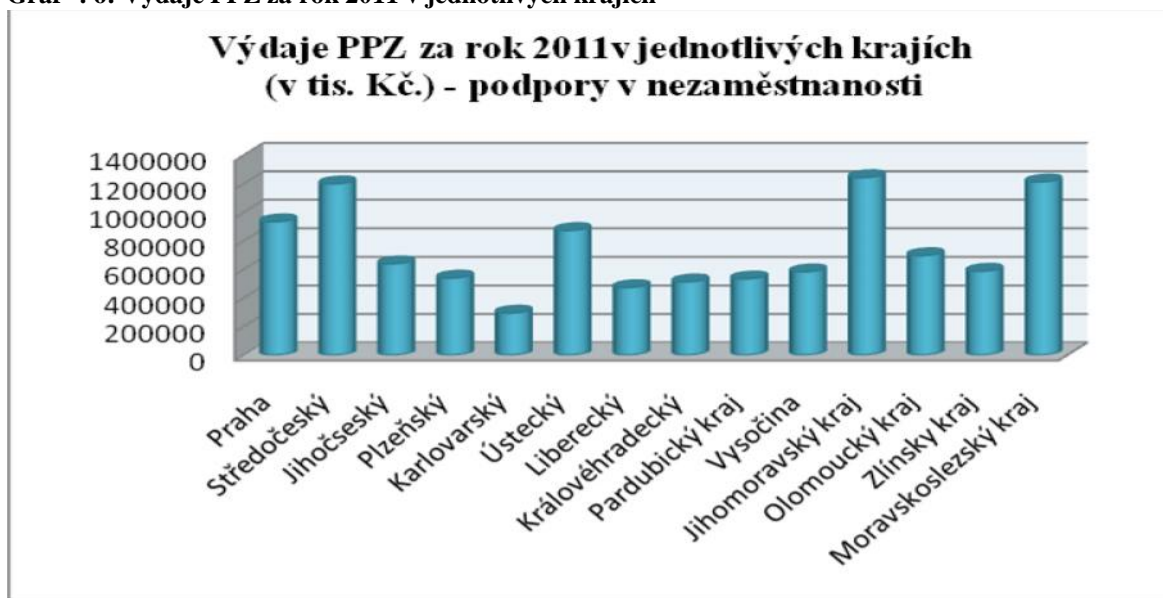
Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců, potěbnou dobu pojištění je možné získat i prost ednictvím tzv.

²⁶ MPSV, Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2010, dostupné z WWW http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_na_spz_souhrnny_prehled_1991-2010.xls

²⁷ Nmec, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.

náhradních dob, což je například doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, péče o dítě do čtyř let, doba výkonu veřejné služby či dlouhodobé dobrovolnické služby. O podpoře v nezaměstnanosti rozhoduje krajská pobočka Úřadu práce. Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrné doby, ukončením vedení v evidenci uchazeo o zaměstnání nebo vyazněním z evidence uchazeo o zaměstnání.

Graf . 6: Výdaje PPZ za rok 2011 v jednotlivých krajích



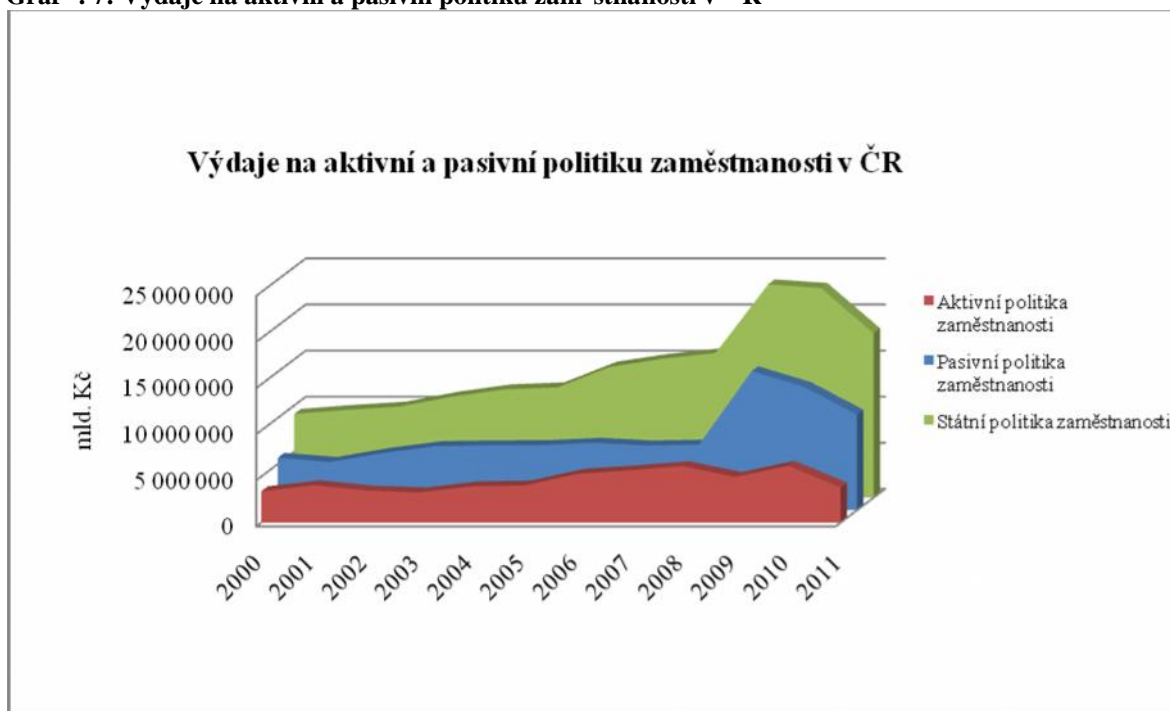
Zdroj: MPSV, vlastní úprava²⁸

Výdaje na PPZ se v každém kraji výrazně liší, jak ukazuje graf . 6. Za rok 2011 bylo na podporách v nezaměstnanosti vyplaceno nejvíce v Jihomoravském (1,24 mld. Kč) a Moravskoslezském kraji (1,21 mld. Kč), naopak nejnižší částka byla vydávána v Karlovarském kraji (295 mil. Kč).

Celkově bylo v roce 2011 vydáno na pasivní politiku zaměstnanosti přes 10 mld. Kč., což je o 2 mld. méně než v roce předchozím, nicméně ve srovnání s rokem 2008 je znatelný nárůst výdajů na PPZ a to ze 7 mld. Kč. na 15 mld. Kč.

²⁸ MPSV, Výdaje na SPZ souhrnný pohled 1991-2010, dostupné z WWW http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_na_spz_souhrnny_prehled_1991-2010.xls

Graf . 7: Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR



Zdroj: MPSV, vlastní úprava²⁹

Graf . 7 ilustruje vývoj výdajů na politiku zaměstnanosti od roku 2000 do roku 2011.

V důsledku rostoucích výdajů politiky zaměstnanosti, jak aktivní tak pasivní, rostl od roku 2000 úhrn celkových výdajů. V roce 2008 přesáhly výdaje na APZ 6 mld. Kč, výdaje na PPZ dokonce o miliardu víc. V roce 2009 prudce vzrostly výdaje na PPZ, které se ve srovnání s rokem 2008 více než zdvojnásobily, což bylo způsobeno vlivem hospodářské recese, kdy tímto důsledkem rostl počet nových příchozích uchazečů o zaměstnání do evidence úřadu práce, kteří měli nárok na podporu v nezaměstnanosti. V roce 2009 se výdaje na APZ oproti roku 2008 snížili o 1 mld. Kč, v roce 2010 opět narostly na obdobnou částku (6 mld. Kč) jako v roce 2009. Rok 2011 přinesl o něco nižší hodnotu, kdy celkový souhrn výdajů na politiku zaměstnanosti ponížil o 5 mld. Kč, celkově tedy činily výdaje 17 mld. Kč, což představuje 0,46 hrubého domácího produktu (dále jen HDP).

²⁹ MPSV, Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2011, dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_na_spz_souhrnny_prehled_1991-2011.xls

3.3. Instituce podporující politiku zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti ČR má v kompetenci *Ministerstvo práce a sociálních věcí*, jakožto *centrální orgán* ČR. MPSV usmrtuje a kontroluje výkon státní správy a dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti³⁰.

Do působnosti MPSV spadá zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti, řešení zásadní otázky trhu práce, zaujímá postoj k návrhům týkající se státní politiky zaměstnanosti směřujících od jiných orgánů státní správy. Dále pak analyzuje a vyhodnocuje stav na trhu práce, přijímá opatření k usmrtování pracovních sil a posuzuje rizika související s výkonem nelegální práce. MPSV spravuje údaje práce, vede centrální evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci o agenturách práce a kontroluje je.

Další úlohou MPSV je zajištění národního financování v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, má za úkol rozvíjet mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti a spolupracovat s příslušnými orgány ve veřejné správě členských zemí EU.

Ministerstvo pro místní rozvoj (dále jen MMR) je mimo jiné ústředním orgánem státní správy ve věcech regionální politiky. Zabezpečuje činnosti spojené s Kohezní politikou EU, která je zaměřena na snižování rozdílů mezi úrovní rozvoje různých regionů a harmonizace ekonomické úrovně regionů i celé ČR s EU. Pro český trh práce je v poslední době podstatná koordinace, správa a realizace pomoci, který je poskytována ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti EU. Zabezpečení evropských dotací je pro regiony ČR klíčovým bodem k zajištění konkurenceschopnosti a snížení regionálních rozdílů.

Organizace na regionální úrovni mají úkoly v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců, státní sociální podpory a dalších zajišťuje *Úřad práce* České republiky, a to prostřednictvím Generálního ředitelství a krajských poboček. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů, krajské pobočky se dále dělí na kontaktní pracoviště, která vznikla reorganizací původních úřadů práce. Prostřednictvím pověřeného kontaktního místa mohou úřady práce činit úkony dle zákona vyplývající z jeho činnosti.

Generální ředitelství úřadu práce zajišťuje MPSV podklady ke zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce.

³⁰ Dle zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb., hlava III, §6

Spolupracuje s dalšími orgány a institucemi při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a zaměstnaností. Krajská pobočka zpracovává koncepci vývoje na trhu práce a zaměstnanosti, avšak ve svém obvodu. Stejně tak vytváří statistiky, rozborů a prognózy. Účelem úřadu práce je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu, pomoc zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programů rekvalifikace a poradenské činnosti. Pro regionální politiku zaměstnanosti je jejich činnost zásadní.

Další institucí, která má za úkol provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky, z území ČR do zahraničí a naopak jsou **agentury práce**. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti fyzické i právnické osoby. Povolení se vydává maximálně na dobu tří let a lze ho vydat opakovaně. Evidenci agentur práce, kterým bylo vydáno povolení, ke zprostředkování zaměstnání vede Úřad práce. Úřady práce s těmito agenturami pověšinou spolupracují při řešení situace na trhu práce. Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět bezplatně nebo za úhradu.

Mezi **organizace na mezinárodní úrovni** spadají Úřady práce, které se po připojení České republiky k Evropské unii staly součástí sítě **Evropské služby zaměstnanosti** (dále jen EURES), jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES nabízí ve stejné službě zaměstnanosti všech 27 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (dále jen EHP). Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko.³¹

Hlavní náplní sítě EURES je poskytovat informace, poradenství a služby v oblasti zprostředkování pracovních míst, a to jak uchazečům o zaměstnání, tak zaměstnavatelům a ostatním občanům, kteří by chtěli využít volného pohybu osob. Služby EURES také hojně využívají příhraniční regiony, kterým napomáhá s poskytováním informací ohledně problematiky související s dojížděním za prací do příhraničních regionů.

Účinným zdrojem informací týkající se práce v zahraničí je **Evropský portál pracovní mobility**, kde je zveřejněna databáze volných pracovních míst v síti EURES a další užitečné údaje o životě a práci v zahraničí.

³¹Služba EURES v EU a EHP, dostupné z WWW http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

Jak vyplývá z výroční zprávy EURES³², v České republice za období 2009-2010 využilo služeb této sítě 24 400 osob. V důsledku hospodářské recese se snížil počet kontaktů se zaměstnavateli a naopak se zvýšil počet zájemců o práci v zahraničí. Nadále pokračává zájem o práci v Německu, Rakousku, Velké Británii a o sezónní zaměstnávání ve Španělsku a Itálii.

3.4. Evropská strategie zaměstnanosti

V roce 1997 byla podepsána smlouva o založení Evropského společenství (Amsterodamská smlouva) na jejímž základě byla zahájena Evropská strategie zaměstnanosti. V Amsterodamské smlouvě byla vůbec poprvé politika zaměstnanosti prohlášena za evropský úkol, který byl zakotven do základních dokumentů Evropské unie³³. Evropská strategie zaměstnanosti je zaměřena na koordinaci národních politik zaměstnanosti členských zemí, přičemž národní politiky zaměstnanosti zůstávají plně v kompetenci jednotlivých zemí³⁴. Pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti byla vypracována tzv. otevřená metoda koordinace, jejímž základem je stanovení společných dohodnutých cílů na úrovni Evropské unie, které jsou obsaženy v evropských směrnicích zaměstnanosti.

Hlavním cílem evropské strategie zaměstnanosti, která je součástí strategie Evropa 2020³⁵, je vytvářet nová pracovní místa. Tato strategie si vymezila tři zásadní cíle, které mají být zrealizovány do roku 2020. První bod uvádí, že do roku 2020 by mělo mít práci 75% osob ve věku 20 až 64 let. Další bod, že počet žáků a studentů, kteří nedokončí školní docházku, by se měl snížit pod 10% a nejméně 40% lidí ve věku 30 až 34 let by mělo mít dokončené vysokoškolské vzdělání. Poslední bod uvádí, že počet lidí, kteří žijí v chudobě a cítí se sociálně vyloučení, nebo jim tato situace hrozí, by měl snížit alespoň o 20 milionů.

³² Výroční zpráva EURES, finanční období 2009-2010, dostupné z WWW http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy_eures

³³ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006, 256 s., ISBN 80-245-1149-5

³⁴ Tamtéž.

³⁵ Evropa 2020 je desetiletá strategie EU, jejímž cílem je dosáhnout nového růstu.

Strategie se provádí v první řadě formou koordinace činností, monitorováním pokroku a vypracováváním hodnotících zpráv. Jednou z rolí vlád členských zemí a evropské orgány dokládají tzv. „balíček týkající se zaměstnanosti“, který obsahuje pokyny k řešení otázek zaměstnanosti, národní programy reformy, společnou zprávu o zaměstnanosti, doporučení pro jednotlivé země a přezkoumání zaměstnanosti v Evropě.

Vzhledem k současně hospodářské krizi musí členské státy EU řešit společně zásadní otázky týkající se urychlení hospodářského růstu. Z recentní analýzy růstu³⁶, kterou předložila Evropská komise, lze usoudit, jakým směrem by se EU měla v následujícím období ubírat. Prioritou by mělo být zvolení jiného způsobu, jakým vlády členských států EU vedou svou hospodářskou a fiskální politiku.

Příspěvek České republiky k plnění cílů Strategie Evropa 2020 představuje *Národní program reformy R 2012*³⁷, který se snaží brát v úvahu rozdílné zájmy a ohlasy ve společnosti. Národní program reformy je ústředním dokumentem, v němž se prolínají reformní směry jednotlivých sektorů státní politiky v rámci hospodářského růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti. Je tedy zejména propojen s politikou soudržnosti EU, která v souvislosti se zvyšováním konkurenceschopnosti hraje důležitou roli a její zaměření plně navazuje na reformní opatření obsažená v Národním programu reformy.

3.5. Evropský trh práce

Nezaměstnanost se rozšiřuje jako epidemie a v posledních letech zasáhla všechny přemyslové vyspělé země, a tudíž i země EU³⁸. Tento globální problém je nutné řešit společnými silami, neboť je v mnoha směrech nevelkou záležitostí. Nejenže strádají občané, ale trpí i celá ekonomika zemí EU. Společným rysem práce v zemích EU je

³⁶ Dostupné na WWW http://ec.europa.eu/europe2020/reaching-the-goals/monitoring-progress/annual-growth-surveys/index_cs.htm

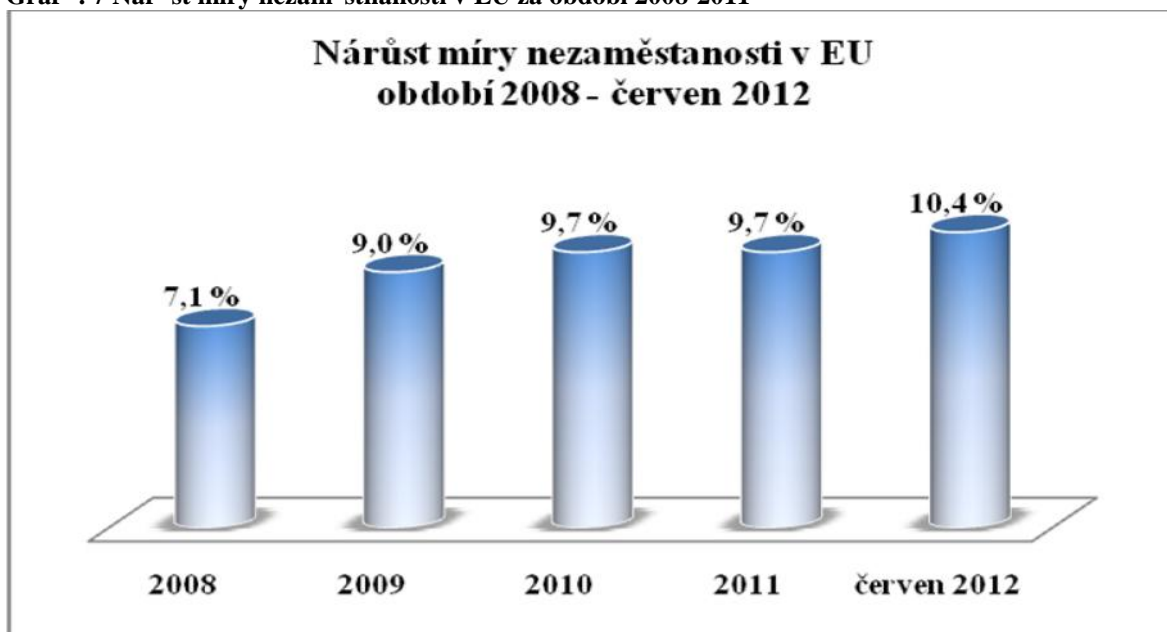
³⁷ Dostupný z WWW <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/dokumenty/narodni-program-reformy-2012-95577/>

³⁸ BRDEK, Miroslav; JÍROVÁ, Hana. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. Praha: CODEX Bohemia, s.r.o., 1998. 392 s. ISBN 808596371X

dlouhodobě se prosazující velmi vysoká míra nezaměstnanosti a z ní vyplývající problémy společnosti celého vyloučení celých významných skupin obyvatelstva³⁹.

Trh práce nejen v eurozóně, ale v celé EU je v posledních letech velice strnulý jak můžeme názorně vidět na grafu 7. Nedochozí sice k masivnímu propouštění, nicméně trh práce není schopen pohltit velký přísun pracovních sil. Zatímco v roce 2008 ekonomická krize situaci na trhu práce ovlivnila jen mírně, v roce 2009 se nezaměstnanost výrazně zvýšila a nárůst pokračoval i do dalších let, nevyjímaje současnost. V eurozóně se momentálně počet lidí bez práce, jak vyplývá z údajů Eurostatu (červen 2012), pohybuje na rekordních 17,8 milionech, tedy 11,2%. V celé EU činí míra nezaměstnanosti 10,4% a bez práce je tak přes 25 milionů lidí.

Graf 7. Nárůst míry nezaměstnanosti v EU za období 2008-2011



Zdroj: Eurostat, vlastní úprava⁴⁰

Jak můžeme vidět v následující tabulce 1, v roce 2011 pracovalo z přibližně 217 milionů populace EU 217 milionů osob, tj. necelých 44%. Oproti roku 2000 vzrostl tento počet o 15 milionů, přestože vývoj zaměstnanosti neprobíhal rovnoměrně. I když v minulém roce (2011) došlo k určitěmu zvýšení zaměstnanosti, stále tento počet nedosahuje počtu pracujících jako před nástupem hospodářské krize v roce 2008. Pokles zaměstnanosti oproti roku 2008 je nejvíce viditelný u zemí, jako je Španělsko, Portugalsko, Itálie, nebo

³⁹ BRDEK, Miroslav; JÍROVÁ, Hana. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. Praha: CODEX Bohemia, s.r.o., 1998. 392 s. ISBN 808596371X

⁴⁰ Eurostat, Míra nezaměstnanosti v zemích EU, dostupné z WWW: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tsiem110>

a dále u pobaltských zemí a v Bulharsku. V roce 2011 míra zaměstnanosti dosáhla ve všech členských zemích EU 64,3 %. Rozdíly míry zaměstnanosti mezi jednotlivými členskými zeměmi jsou nesmírně odlišné. Jsou zde státy, kde míra zaměstnanosti přesahuje 70%. Jedná se například o Rakousko, Německo a severské státy. Na druhé straně je řada zemí, kde se míra zaměstnanosti pohybuje kolem 60 % (Německo 59,9%; Maarsko 60,7%; Španělsko 61,6%; Itálie 61,2%). V České republice dosáhla míra zaměstnanosti za rok 2011 70,9 %.

Tabulka 1 Počet zaměstnaných osob v členských zemích EU27

v tis.

Zem	2000	2008	2010	2011	Rozdíl 2011/2000	Rozdíl 2011/2008
EU27	202 019,20	221 314,30	216 398,10	217 168,90	15 149,70	-4 145,40
Belgie	4 120,00	4 445,90	4 488,70	4 509,30	389,3	63,4
Bulharsko	2 872,40	3 360,70	3 052,80	2 949,60	77,2	-411,1
Česká republika	4 675,10	5 002,50	4 885,20	4 904,00	228,9	-98,5
Dánsko	2 716,20	2 852,80	2 706,10	2 702,70	-13,5	-150,1
Německo	36 324,10	38 541,50	38 737,80	39 738,00	3 413,90	1 196,50
Estonsko	568,4	656,5	570,9	609,1	40,7	-47,4
Irsko	1 671,40	2 101,20	1 847,80	1 808,90	137,5	-292,3
Německo	4 097,90	4 559,40	4 388,60	4 090,70	-7,2	-468,7
Španělsko	15 440,20	20 257,60	18 456,50	18 104,60	2 664,40	-2 153,00
Francie	23 123,20	25 895,30	25 692,30	25 764,00	2 640,80	-131,3
Itálie	20 930,10	23 404,70	22 872,30	22 967,20	2 037,10	-437,5
Kypr	293,7	382,9	385,1	375,6	81,9	-7,3
Lotyšsko	941,6	1 124,50	940,9	970,5	28,9	-154
Litva	1 419,40	1 520,00	1 343,70	1 370,90	-48,5	-149,1
Lucembursko	180,9	202,4	220,8	224,8	43,9	22,4
Maarsko	3 806,60	3 879,40	3 781,20	3 811,90	5,3	-67,5
Malta	143,2	160,1	164,2	168,6	25,4	8,5
Nizozemsko	7 859,50	8 592,70	8 370,20	8 368,70	509,2	-224
Rakousko	3 683,60	4 089,90	4 096,30	4 143,80	460,2	53,9
Polsko	14 517,60	15 799,80	15 960,50	16 130,50	1 612,90	330,7
Portugalsko	5 002,60	5 197,80	4 978,20	4 837,00	-165,6	-360,8
Rumunsko	10 897,60	9 369,10	9 239,40	9 137,70	-1 759,90	-231,4
Slovinsko	893,6	996,1	966	936,1	42,5	-60
Slovensko	2 083,40	2 433,70	2 317,50	2 351,40	268	-82,3
Finsko	2 367,40	2 530,90	2 447,50	2 473,70	106,3	-57,2
Švédsko	4 125,40	4 593,00	4 545,80	4 641,90	516,5	48,9
Spojené království	27 263,90	29 363,90	28 941,50	29 077,70	1 813,80	-286,2

Zdroj: SÚ, vlastní úprava⁴¹

⁴¹ SÚ, Analýza zaměstnanosti EU, dostupné z WWW:
<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam080312analyza12.doc>

Evropská strategie zaměřená na zaměstnanost a Evropský proces sociálního začleňování jsou procesy, které jsou zaměřeny na snižování nezaměstnanosti a na zamezení vyloučení lidí z trhu práce a ze života společnosti. Cílem obou procesů je zvýšení úrovně zaměstnanosti pomocí strukturálních změn na trhu práce, rozdíl však spoívá v tom, že Evropská strategie zaměstnanosti je zaměřena na zlepšení efektivnosti trhu práce a zvýšení celkové zaměstnanosti, zatímco Evropský proces sociálního začleňování je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti těch skupin obyvatelstva, které stojí zcela mimo trh práce.⁴²

3.6. Regionální politika

Regionální politika je chápána jako soubor opatření a nástrojů, které by měly přispět k zmírnění nebo odstranění rozdílů z hlediska ekonomického rozvoje v jednotlivých regionech. Regionální politika může být také definována jako koncepčníinnost státu, regionálních a místních orgánů, která je zaměřena na podporu rozvojových aktivit v jednotlivých regionech, předcházení i zmírnění negativních důsledků územně nerovnoměrného rozvoje.⁴³

Regionální politika má tedy za úkol korigovat ve sféře prostorové alokace ekonomických zdrojů ty, které důsledky působení tržního mechanismu, jež jsou pro danou společnost z různých důvodů nepřijatelné a jež mohou v dalším období vést k neúplnému využívání dostupných zdrojů.⁴⁴

Nástroje regionální politiky jsou zaměřeny na přitažení kapitálu a podnikatelských aktivit do regionu. Tyto nástroje můžeme rozdělit do těchto skupin: makroekonomické, mikroekonomické a ostatní.

⁴² KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006, 256 s., ISBN 80-245-1149-5

⁴³ ŽÍTEK, Vladimír; KLÍMOVÁ, Viktorie. *Regionální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 107 s. ISBN 978-80-210-4761-7.

⁴⁴ WOKOUN, René. *Česká regionální politika: v období vstupu do Evropské unie*. Praha: Oeconomica, 2003. 326 s. ISBN 80-24505-17-7.

Makroekonomické nástroje, kde je regionální politika dostatečně koordinována s ostatními politikami vlády s výrazným regionálním dopadem. Používání makroekonomických nástrojů v rozvoji regionů není prvořadým úkolem hospodářské politiky. Do makroekonomických nástrojů spadá fiskální, monetární a zahraniční obchodní politika. Fiskální politika, jejíž nástroje mají za cíl stabilizaci celé ekonomiky, ale jejich dopad na ekonomický vývoj jednotlivých regionů je různý. Běžná fiskální politika snižuje meziregionální rozdíly i rozdíly v sociální sféře (progresivní zdanění, sociální podpory). Zadávání zakázek firmám z problémových regionů, nákupy zboží služeb. Regionalizace monetární politiky spočívá v usnadnění přístupu k úvěrům, regionalizace objemů úvěrů atd.

Použití nástrojů monetární politiky pro podporu vybraných regionů je omezené, i když má monetární politika na vývoj jednotlivých regionů s odlišnou ekonomickou strukturou různý dopad. Přesto lze například poskytovat výhodnější úvěry na investiční akce v problémových regionech. Regionální politika představuje modifikaci (změny) makroekonomických parametrů prostředí.

Nástroje zahraniční obchodní politiky (protekcionalismus), kam patří státní restrikce importu prostřednictvím limitů a cel, v případě vysoce specializovaných regionů mohou mít také tato opatření zřetelný regionální dopad.

Další skupinou jsou mikroekonomické nástroje, jejichž posláním je ovlivňovat rozhodování subjektů o lokalizaci. Realokace pracovních sil je prvním nástrojem, kde je problémem nedostatečná mobilita pracovních sil, která může být zlepšena těmito nástroji: podporou dojížděcích, jednorázovou finanční pomocí při stěhování, pomocí při obstarání bytu v cílovém regionu, rekvalifikace na profesi žádanou v imigračním regionu apod.

Meziodvůřková mobilita napomáhají vzdělávací a rekvalifikační programy a pružné poskytování informací o volných pracovních místech.

Druhým nástrojem je realokace kapitálu, který je používán zejména pro tvorbu nových pracovních míst. Mezi ostatní nástroje regionální politiky patří administrativní nástroje, které mají regulační charakter.

Z hlediska *regionální politiky Evropské unie*, existuje několik pojetí a přístupů k regionální politice. Země Evropské unie přistoupily k realizaci vlastní národní regionální politiky, pomocí níž usilují o snížení rozdílů v životní úrovni mezi regiony a bojují s vysokou regionální nezaměstnaností. Podporují zpravidla socioekonomické struktury v zaostávajících regionech a územích s nevyhovující strukturou pro přemyslu⁴⁵.

Jak uvádí Žítek, Klímová⁴⁶, občas je tato politika nazývána jako politika hospodářské a sociální soudržnosti, kohezní politika nebo politika strukturální, která je založena na základě solidarity mezi vyspělými a zaostávajícími regiony.

V Evropské unii je regionální politika prováděna na několika úrovních, a to na nadnárodní, národní a regionální úrovni.

Jak uvádí Wokoun⁴⁷, existuje několik důvodů pro společnou regionální politiku EU:

- rozpor mezi závažností regionálních problémů a schopnostmi států tyto problémy řešit,
- snaha o vytvoření ekonomické a monetární unie, zejména zavedení společné měny euro,
- požadavek na kterých členských státech na kompenzaci regionálních dopadů ostatních neregionálních politik EU,
- na které vlády často regionálními problémy omlouvaly poskytování nejvyšších dotací do přemyslu.

Regionální politika EU má pro každé programovací období stanoveno několik cílů. Pro programovací období 2007-2013 si stanovila následující tři cíle: cíl Konvergence,

⁴⁵ WOKOUN, René. *Česká regionální politika: v období vstupu do Evropské unie*. Praha: Oeconomica, 2003. 326 s. ISBN 80-24505-17-7.

⁴⁶ ŽÍTEK, Vladimír; KLÍMOVÁ, Viktorie. *Regionální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 107 s. ISBN 978-80-210-4761-7.

⁴⁷ Tamtéž.

Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a Evropská územní spolupráce. První cíl má za úkol urychlit konvergenci nejmén rozvinutých členských států a regionů tak, že zlepší podmínky pro růst zaměstnanosti a celkové hospodářské úroveň především zvýšením kvality investic do hmotného a lidského kapitálu. Naopak druhý cíl je určen pro vyspělejší regiony a má posílit konkurenceschopnost a atraktivitu regionů. Třetí cíl má podpořit přeshraniční spolupráci prostřednictvím místních a regionálních společných iniciativ.

Evropská unie se se svoji široce pojatou politikou finančních podpor, snaží dosáhnout cílů regionální politiky, v rámci kterých financuje projekty, které jsou zaměřeny na veřejné služby a nevládní sektor, ale stejně tak i podnikatele zaměřené na podporu malého a středního podnikání až po velmi rozsáhlé investiční projekty.

Regionální politika je druhou největší politikou EU (největší rozpočtovou položkou představuje Společná zemědělská politika) a je na ni vyčleněno téměř 36 % rozpočtu EU⁴⁸. V letech 2007–2013 investuje EU do evropských regionů celkem 347 miliard eur.

Na podporu financování aktivit a opatření přijatých v rámci Evropské strategie zaměstnanosti a Evropského procesu sociálního začleňování jsou v členských zemích využívány finanční prostředky ze strukturálních fondů⁴⁹. Tyto fondy představují hlavní nástroj k uskutečnění evropské politiky soudržnosti, nebo jejich prostřednictvím se rozdělují finanční prostředky, které jsou určeny ke snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými zeměmi a regiony. Fondy rozložíme na strukturální, mezi které řadíme Evropský fond pro regionální rozvoj a Evropský sociální fond. Třetím fondem je Fond soudržnosti, který nespadá pod strukturální fondy, nicméně je doplňuje.

Cílem *Evropského fondu pro regionální rozvoj* (dále jen ERDF) je podporovat hospodářskou a sociální soudržnost vyrovnáváním rozdílů mezi regiony. ERDF se tedy zaměřuje na regionální specifika, v níž se problematice týkající se sociální, hospodářské a environmentální oblasti. Zejména se zaměřuje na oblasti s geografickým nebo přírodním znevýhodněním, na regiony, které zaostávají a řeší strukturální problémy. ERDF poskytuje prostředky v rámci následujících tří programů regionální politiky: Cíl

⁴⁸ Dostupné z WWW: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/budget/index_cs.htm#7

⁴⁹ Tamtéž.

Konvergence, Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost a Evropská územní spolupráce.

Evropský sociální fond (dále jen ESF) je hlavním finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti a jako takový prosazuje hospodářskou a sociální soudržnost. Hlavním posláním ESF je podpora zaměstnanosti v EU, napomáhá členským státům lépe zapojit pracovní síly při vstupu na trh práce. ESF je klíčovým prvkem strategie Evropa 2020, jejímž cílem je zkvalitnění života obyvatel EU prostřednictvím poskytnutí lepší kvalifikace a lepší šance na pracovní uplatnění.

Evropská komise předložila v říjnu roku 2011 návrh pravidel, která určí způsob práce ESF v období 2014-2020⁵⁰. Tento návrh má umožnit ESF pokračovat v dosavadní činnosti, tj. pomoci lidem s nalezením pracovního místa a dále posiluje úlohu ESF o další budování navrhovaných změn. Jednou z nových úloh ESF bude například klást větší důraz na boj proti nezaměstnanosti mladých lidí, v této podpoře znevýhodněným skupinám. Dále pak by mělo dojít ke zvýšení podílu rozpočtu pro každou kategorii regionů. Tento podíl odpovídá nejméně 84 miliardám eur oproti současným 75 miliardám eur. Další úlohy se týkají oblasti sociálního začleňování. Tyto návrhy přezkoumá Rada a Evropský parlament tak, aby do konce roku 2012 mohl být přijaty a nové úlohy ESF mohli začít fungovat v roce 2014.

Fond soudržnosti (dále jen FS) posiluje hospodářskou a sociální soudržnost EU formou pomoci nejméně rozvinutým zemím EU. Jedná se o ty země, jejichž HDP na jednoho obyvatele je nižší než 90% průměru EU. Cílem FS je zvýšit hospodářskou a sociální výkonnost těchto států a stabilizovat jejich hospodářství. V období 2007-2013 působí FS v Bulharsku, České republice, Estonsku, Litvě, Lotyšsku, Maďarsku, Polsku, Portugalsku, Rumunsku, Řecku, Slovinsku, na Kypru, Maltě a Slovensku. FS financuje činnosti v oblasti transevropské dopravní sítě a životního prostředí.

Z hlediska **financování politiky EU**, finanční prostředky pro regionální politiku a politiku soudržnosti v období 2007-2013 činí 347 mld. eur, ročně okolo 49 mld. eur. Všechny programy politiky soudržnosti jsou spolufinancovány členskými státy. Vyleněné finanční prostředky dosahují celkového objemu téměř 700 mld. eur.

⁵⁰ Pevzato z článku ESF 2014-2020, dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=cs>

Na práv probíhající programové období 200-2013 má R z evropských fondů vylen no 26,69 mld. eur. Objem finan ních prost edk z ESF pro R iní 3,8 mld. eur. Z Fondu soudržnosti erpá R evropské dotace prost ednictvím opera ních program Doprava a Životní prost edí, v tomto období m že erpat až 8,8 mld. eur.

Z ERDF erpá R evropské dotace prost ednictvím regionálních a tematických program a program Evropské územní spolupráce. Celkem z tohoto fondu má R k dispozici 14,1 mld. eur.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

4.1. Charakteristika Ústeckého kraje

Jelikož je z hlediska konkurenceschopnosti regionu a s tím související postavení na trhu práce důležitým faktorem reprezentace kraje, nejprve si vymežíme jeho základní charakteristiky. Ústecký kraj se nachází na severozápadě České republiky. Sousedí se Spolkovou republikou Německo, dále na severovýchodě s Libereckým krajem, na západě s Karlovarským a Plzeňským krajem a na jihovýchodě se Středočeským krajem. Součástí jeho hranic je kraj uzavřený pásmem Krušných hor, Labskými pískovci a Lužickými horami.

Obrázek 4.1 Mapa Ústeckého kraje



Zdroj: Regionální informační servis, vlastní úprava⁵¹

Ústecký kraj se dělí do sedmi okresů (Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem), které se dělí na 354 obcí, z toho 58 obcí se statutem města. Dále se kraj vyčleňuje do 16 správních obvodů obcí s rozšířenou působností. Jedná se o

⁵¹ Zdroj Regionální informační servis, Mapy Ústeckého kraje, dostupné z WWW <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/ustecky-kraj/verejna-sprava/spravni-cleneni/uzemni-cleneni-mapy/#o0>

m sta: Bílina, Děčín, Chomutov, Kadaň, Litoměřice, Litvínov, Louny, Most, Podbořany, Roudnice nad Labem, Rumburk, Teplice, Ústí nad Labem, Varnsdorf a Žatec. Kraj se rozkládá na 5 335 km², čímž tvoří 6,8% rozlohy České republiky. Největší podíl zaujímá zemědělská půda, a to téměř 52%, lesy se rozléhají na 30% a vodní plochy na 2% území.

Z hlediska hospodářské struktury, hustoty osídlení, přírodních podmínek i stavu životního prostředí je kraj v těchto oblastech velice odlišný. Je zde oblast s vysokou koncentrací průmyslu a vysokou hustotou osídlení, která se rozléhá především v Podkrušnohoří, zejména se jedná o okresy Chomutov, Most, Teplice a částě na Ústí nad Labem. Hospodářský sektor se v této oblasti specializuje na energetiku, strojírenství, těžbu uhlí, chemickou výrobu a sklářský průmysl. Další oblastí je Litoměřicko a Lounsko, kterou můžeme nazvat jako převážně zemědělskou oblast, nebo je zde významná produkce chmele, zeleniny a vinařství. Jedná se zejména o ovocnářské oblasti Polabí a Pohoří. Dnes velmi řídké osídlení horský pás Krušných hor je další oblastí, která se svými omezenými hospodářskými aktivitami tvoří výraznou bariéru v jejím dalším rozvoji. Do budoucna by mohl být díky své poloze atraktivní z hlediska cestovního ruchu. Poslední oblastí je Děčínsko, které se nevyznačuje zemědělskou oblastí ani územím s koncentrací průmyslu. Severní část Šluknovska je díky své odlehlosti a obtížné dostupnosti periferním územím.

Dle výsledků SÚM k 1. 1. 2012 Ústecký kraj k 1. 1. 2012 celkem 828 026 obyvatel⁵². Svou hustotou obyvatel (157 obyvatel/km²) je kraj po hlavním městě Praze, Středoeckém, Moravskoslezském a Jihomoravském kraji pátou nejlidnatější oblastí. Největší obcí a zároveň krajským městem je Ústí nad Labem s 94 258⁵³ obyvateli. V roce 2011 byly ve srovnání s rokem 2010 vykázány nižší počty registrovaných i především vystavených pracovních míst podobně v souvislosti se zhoršující se ekonomickou situací a negativními dopady na trh práce.

V roce 2011 se kraj podílel na tvorbě HDP v České republice 6,6 %. V průměru na 1 obyvatele kraje zaznamenal v celém období roku 2011 rostoucí tendenci, i když v posledních letech se meziroční růst zmírnil a v roce 2010 došlo téměř ke stagnaci. V mezikrajském srovnání se pozice Ústeckého kraje v posledních letech zlepšila

⁵² Počet obyvatel v oblastech, krajích a okresech České republiky k 1.1.2012, dostupné z WWW: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/00002BD91C/\\$File/13011201.xls](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/00002BD91C/$File/13011201.xls)

⁵³ Tamtéž.

posunutím z jedenácté p í ky na osmou⁵⁴. Mezi nejvýznamn ější zam stnavatele v kraji pat í Severo eské doly, a.s.; AGC Automotive Czech a.s., Johnson Controls automobilové sou ástky, k. s. a Krajská zdravotní, a.s.

Vysokoškolské vzd lání lze získat na Univerzit ě Jana Evangelisty Purkyn ě v Ústí nad Labem, což je v kraji jediná vysoká škola univerzitního typu. Dále lze studovat na jiných vysokých školách, nicmén ě se jedná pouze o st ediska. Jedná se o Vysokou školu chemicko-technologickou, která má v Most ě své výukové centrum a také eské vysoké u ení technické, které má v D ěln ě Ústav pro bakalá ská studia Fakulty dopravní. Dále se jedná o Bankovní institut, a.s. v Teplicích a Vysokou školu finan ní a správní, o.p.s. v Most ě.

Krajská pobo ka Ú adu práce ěR v Ústí nad Labem vypracovala p í Analýze stavu a vývoje trhu práce pro rok 2010 rozbor silných a slabých stránek Ústeckého kraje. Výsledky uvádí následující tabulka ě.2.

Tabulka ě. 2 : Silné a slabé stránky Ústeckého kraje

SILNÉ STRÁNKY KRAJE:	SLABÉ STRÁNKY KRAJE:
▪ Výhodná geografická poloha mezi Prahou a Saskem	▪ Vysoká míra nezam stnanosti
▪ Pr ěmyslová aglomerace s vybudovanou energetickou a vodohospodá skou infrastrukturou	▪ Vysoký podíl obyvatel se základním vzd láním a bez vzd lání
▪ Nadpr ěm rn ě hustá silni ní a železni ní sí	▪ Nízký podíl vysokoškolsky vzd laných obyvatel
▪ Rozsáhlá nabídka volných výrobních budov a ploch	▪ Velký po et nekvalifikovaných pracovník
▪ Tradice pr ěmyslové výroby	▪ Vysoká kriminalita
▪ Zásoby nerostných surovin	▪ Image kraje z hlediska životního prost edí
▪ Relativn ě nízké náklady na pracovní sílu	▪ Nízké zastoupení vysokých škol
▪ Levné bydlení	▪ Chyb ějící dostavba úseku dálnice D8
▪ Vysoký po et disponibilní pracovní síly	▪ Malý po et dlouhodob ě prosperujících st edních a malých podnik
▪ P ězlivá v ková struktura obyvatelstva	▪ Nerovnovážná hospodá ská struktura

Zdroj: Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji⁵⁵, vlastní úprava

⁵⁴ Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Ústeckého kraje v roce 2011, dostupné z WWW:

[http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/analyza:_ustecky_kraj_v_roce_2011/\\$File/42136412.pdf](http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/analyza:_ustecky_kraj_v_roce_2011/$File/42136412.pdf)

⁵⁵ Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji, dostupné z WWW:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up

Pokud zhodnotíme výsledky z předchozí tabulky, kraj by se měl zaměřit na následující možné řešení situace. Co se týče hospodářského sektoru, je zapotřebí dále rozvíjet zpracovatelský průmysl, vytvářet, udržovat a podporovat konkurenceschopné malé a střední podniky. Kraj i samotné podniky by měly více využívat program hospodářské pomoci ze strany EU, prostřednictvím strukturálního fondu a posilovat přeshraniční spolupráci. Z hlediska vzdělanosti by se do budoucna měl kraj pokusit o zvýšení úrovně a prestiže vysokých škol, zavést systém celoživotního vzdělávání a klást důraz z hlediska uplatnění na potřebu jazykových znalostí a přizpůsobení systému vzdělávání potřebám trhu práce. V kraji převládá vysoká nabídka pracovních sil, APZ by se měla zaměřit na přizpůsobení rekvalifikací s poptávkou na trhu práce. Kraj má na svém území velké množství nevyužitých prostor, což vyzývá pro vybudování nových průmyslových zón, které sebou přinesou nová pracovní místa, využít revitalizace krajiny a upravit tak pozemky pro investory. Také by bylo zapotřebí vytvořit nový obraz kraje, jeho image, zlepšit stav životního prostředí a využít kulturního a turistického potenciálu, nebo kraj disponuje velkým množstvím památkových objektů a chráněných území.

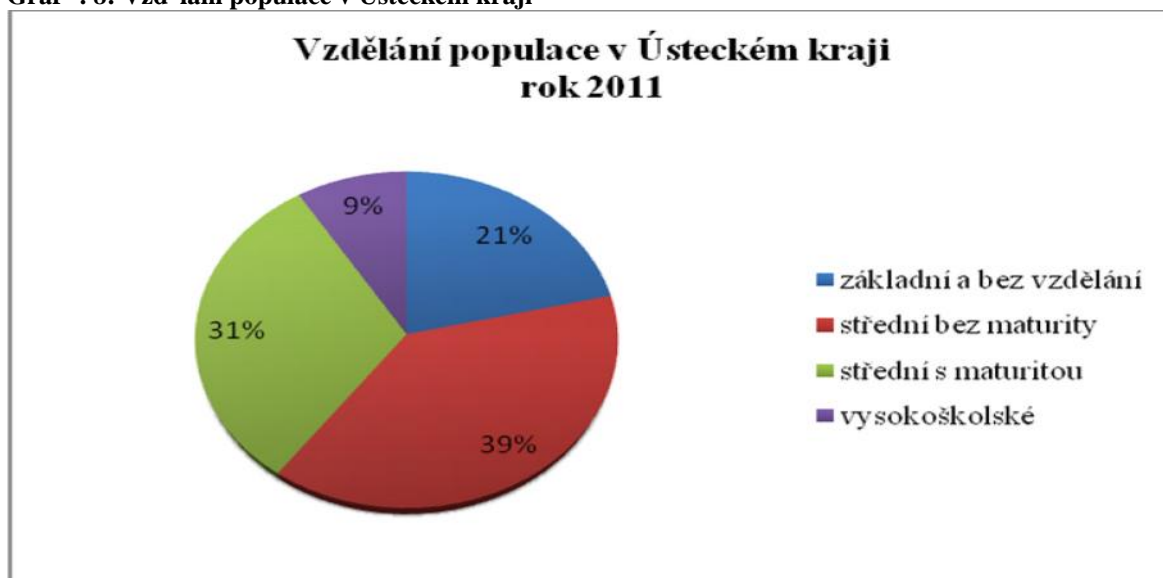
4.2. Vzdělanostní struktura obyvatel

Jedním ze zásadních ukazatelů konkurenceschopnosti regionu je jeho vzdělanostní struktura obyvatel. I ve struktuře předpokladů úspěchu na trhu práce je bezesporu dosažená úroveň vzdělání. Rozložení vzdělanosti na území ČR není homogenní a liší se kraj od kraje. Dle výsledků ŠÚ za rok 2011, bylo nejvyšší procento vysokoškolsky vzdělaných v hlavním městě Praze (31%), naopak nejméně v kraji Karlovarském (7,4%). Významný počet vysokoškoláků má i kraj Jihomoravský. Vysokoškolsky vzdělaní lidé se koncentrují převážně v oblasti dvou metropolitních eské republiky, které se stávají sídly mnoha významných eských i zahraničních firem. Nejvyšší zastoupení obyvatel s maturitou je také v Praze (40%), nejméně v kraji Libereckém (29,8%). Kromě Prahy přesahuje celorepublikový průměr obyvatelstva s maturitou kraj Středoeský, Jihoeský, Plzeňský a Královéhradecký. Co se týče středního vzdělání bez maturity, nejvíce obyvatel žije v Libereckém kraji (40%), nejnižší podíl vykazuje hlavní město Praha. Nejnižší procento zastoupení obyvatel se základním vzděláním opět vykazuje hlavní město Praha, nejvyšší procento udává Karlovarský kraj.

Jak ilustruje následující graf . 8, v Ústeckém kraji má nejv tší podíl zastoupení obyvatelstvo se st edním vzd láním bez maturity. Naopak nejnižší podíl zastoupení vykazuje obyvatelstvo s dosaženým vysokoškolským vzd láním. Nicmén pokud porovnáme tento údaj s rokem 2008, za tuto dobu byl zaznamenán nár st vysokoškolsky vzd laných tém o 23,9 tis.

Vysoké procento také udává počet obyvatel se základním vzd láním (21%). Pokud porovnáme s jinými kraji, adí se v tomto p ípad Ústecký kraj k t m, kte í disponují nejvyšším procentem osob se základním vzd láním. Vyšší procento bylo zaznamenáno jen v Karlovarském kraji, naopak nejnižší procento udává hlavní m sto Praha s 8,9 procenty.

Graf . 8: Vzd lání populace v Ústeckém kraji



Zdroj: SÚ, vlastní úprava⁵⁶

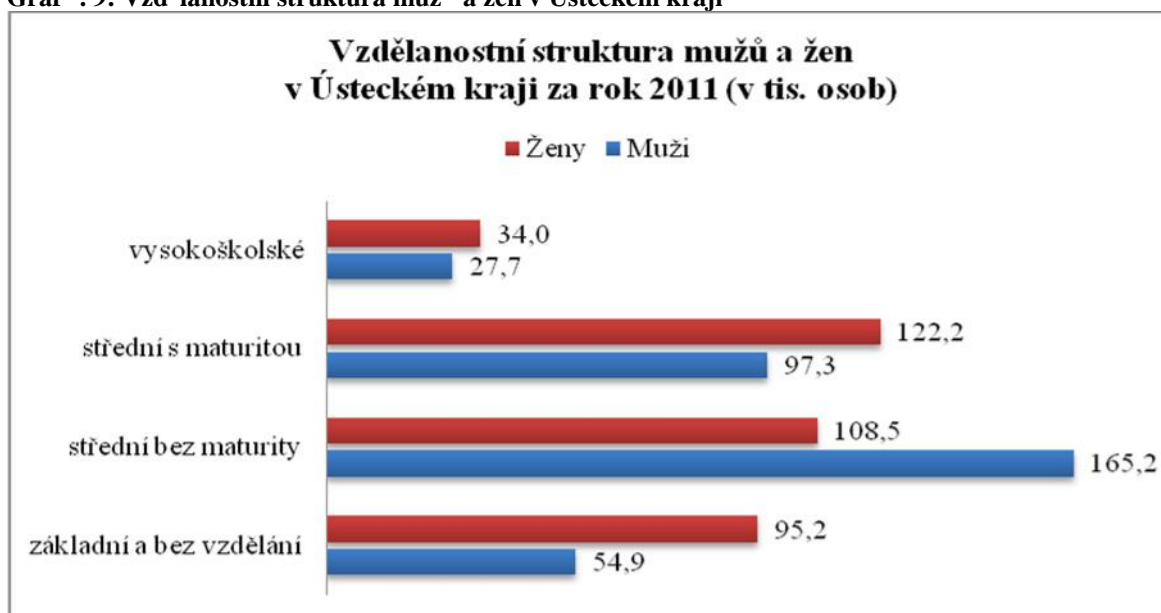
Graf . 9 nám porovnává dosažené vzd lání muž a žen v Ústeckém kraji. Nejv tší rozdíl ve vzd lání vykazuje st edoškolské vzd lání bez maturity, což p edstavuje diferenci zhruba 56 tisíc. Tento nepom r je v celku logický, nebo se jedná o u ovské obory, p evážn emeslnické, ve kterých má mužská populace vyšší zastoupení. Nep íznivý výkyv m žeme sledovat u základního vzd lání, kde ženská populace p esahuje mužskou tém o polovinu, p estože z dlouhodobého hlediska se počet žen se základním vzd láním snižuje.

⁵⁶ SÚ, Vzd lání populace v Ústeckém kraji, Vzd lanostní struktura v R, dostupné z WWW [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/EA0034DACE/\\$File/31151202.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/EA0034DACE/$File/31151202.pdf); [http://www.ustinadlabem.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/600039FF03/\\$File/421011110902.xls](http://www.ustinadlabem.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/600039FF03/$File/421011110902.xls)

Celkov lze konstatovat, že vzd lanostní struktura v Ústeckém kraji má pozitivní vývoj, nebo se snižuje počet osob se základním vzd láním a naopak nar stá počet vysokoškolsky vzd laných. Zvyšuje se i počet vzd lání s maturitou.

P esto z stává vzd lanostní struktura a systém vzd lávání dlouhodobým problémem kraje, nebo je zde stále nedostatek vysoce kvalifikované pracovní síly. Je d ležitě, aby se kraj zam il a podporoval rozvoj a kvalitu vzd lávání například investicí do vybavení škol, vzd lávání pedagog atd. a bezesporu podporoval jak žáky nadané, tak žáky, kteří pot ebují speciální pé i. Rozhodujícím faktorem dalšího vývoje vzd lanostní struktury jak v Ústeckém kraji, tak v celé eské republice, musí být výrazný nár st v oblasti vysokoškolského vzd lávání.

Graf .9: Vzd lanostní struktura muž ů a žen v Ústeckém kraji



Zdroj: SÚ, vlastní úprava⁵⁷

4.3 Zam stanost kraje

Konec roku 2008, kdy vypukla hospodá ská krize a kdy byly zaznamenány první poklesy zam stanosti, bude pro tuto kapitolu prvobodem, od kterého shrneme vývoj zam stanosti v Ústeckém kraji, nebo se jedná o významný zásah do dalšího vývoje na trhu práce. Koncem roku 2008, kdy se objevily první zprávy o ekonomických problémech ve Spojených státech, se zastavil, do té doby, pozitivní vývoj zam stanosti. Jak uvádí

⁵⁷ SÚ, Vzd lání populace v Ústeckém kraji, Vzd lanostní struktura populace R, dostupné z WWW [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/EA0034DACE/\\$File/31151202.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/EA0034DACE/$File/31151202.pdf); [http://www.ustinadlabem.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/600039FF03/\\$File/421011110902.xls](http://www.ustinadlabem.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/600039FF03/$File/421011110902.xls)

statistická ročenka Ústeckého kraje, v prosinci 2008 zaměstnavatelé ve 14 případech nahlásili hromadné propouštění, které zahrnovalo necelých 900 propuštěných zaměstnanců. Zároveň většina zaměstnavatelů přešla na úsporný režim, zahrnující omezení příjmu nových zaměstnanců, snížení odbytu výroby i omezení poptávky po službách.

V důsledku světové ekonomické krize došlo v roce 2009 k očekávanému poklesu celkové zaměstnanosti, a to o 7 034 pracovníků. Zaměstnavatelé snížili poptávku po pracovní síle, na které snižovali stavy zaměstnanců nebo odbyly svých výrobků. V souvislosti s tímto stavem, MPSV zahájilo realizaci nových projektů, které měly za úkol zvýšit konkurenceschopnost podniků a dát prostor pro další vzdělávání zaměstnanců. V kraji se všechny úřady práce zapojily do projektu „Vzdělávejte se!“, který podporoval rozvoj zaměstnanců formou poskytnutí příspěvku na úhradu nákladů, a to po dobu, kdy se zaměstnanci účastnili vzdělávání.

Rok 2010 měl obdobný průběh jako rok 2009, situace na trhu práce se stále nelepšila, poptávka po pracovnících byla stále omezená. K projektu „Vzdělávejte se!“, přibyl v roce 2010 další projekt na podporu zaměstnanosti a to projekt „RESTART“, jehož hlavní úlohou bylo pomoci zaměstnancům, kteří byli ohroženi ztrátou zaměstnání, orientovat se na trhu práce.

Rok 2011 byl o poznání lepší, z meziročního srovnání celkového počtu zaměstnavatelů došlo k jejich zvýšení o 263. Tato skutečnost, potvrzuje fakt, že ekonomická situace podniků se ve srovnání s předšlým rokem mírně zlepšila.

Pokud toto období shrneme, počet zaměstnaných klesl mezi lety 2008 až 2010 o cca 10 tisíc osob, poté v roce 2011, mírně vzrostl na 366 tisíc zaměstnaných osob, což je zřejmé i z grafu 10. Vývoj počtu osob byl v Ústeckém kraji v tomto období podobný průběhem vývoji v celé ČR.

Graf .10: Vývoj počtu zaměstnaných ve věku 15 let a více v Ústeckém kraji



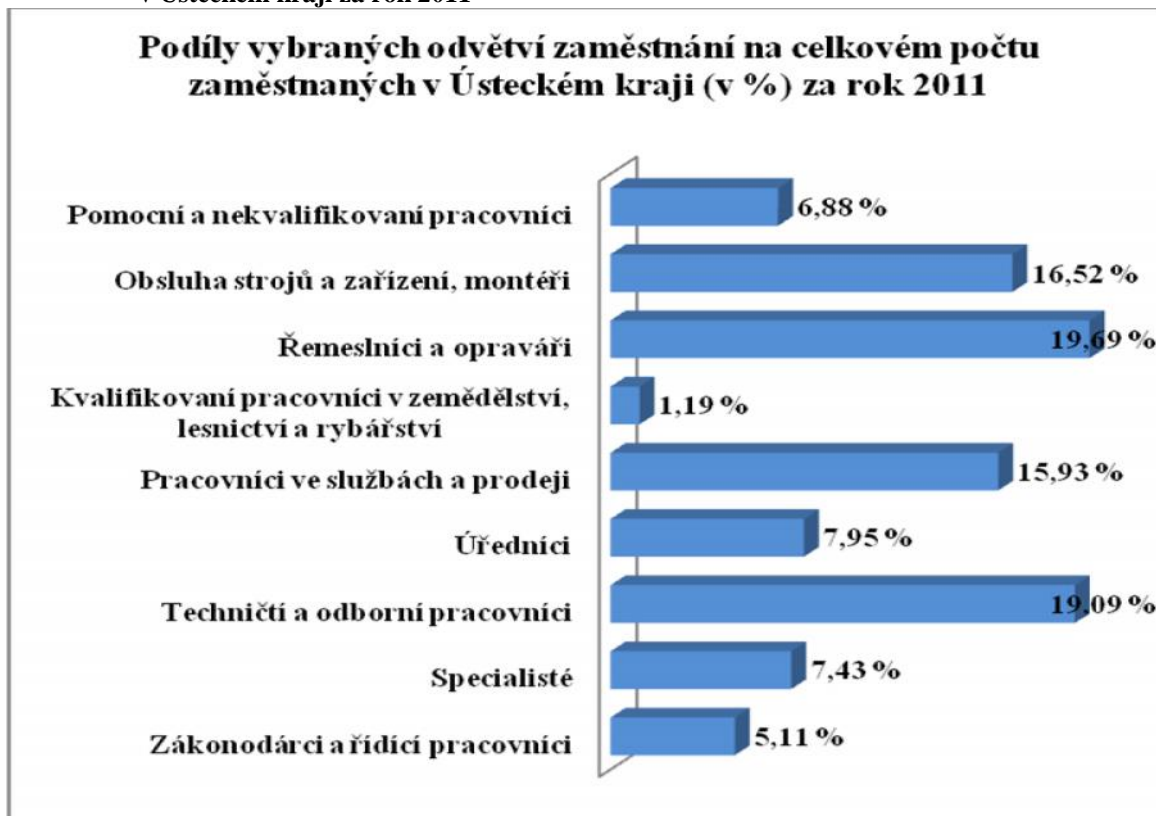
Zdroj: SÚ, vlastní úprava⁵⁸

Na následujícím grafu .11 můžeme porovnat podíly jednotlivých odvětví zaměstnání na celkové zaměstnanosti v kraji. Nejvyšší podíl zaměstnaných lze spatřit u profesí, které nevyžadují vyšší vzdělání, tj. u zemědělských profesí. Dále je zde vyšší procento zaměstnaných v odvětví technických a odborných pracovníků. Těmito nejvyšší podíl má skupina obsluhy strojů a zařízení. Naopak nejnižší podíl osob byl zaměstnán ve skupině pracovníků zemědělství, rybářství a lesnictví. Pomineme-li tuto skupinu pracovníků, další nejnižší podíl vykazují pracovníci na řídicích pozicích a zákonodárci, tudíž pracovní pozice, které vyžadují vysokoškolské vzdělání.

V roce 2011 vykazoval sektor služeb nejvyšší podíl zaměstnanosti (53,5%). Odvětvová struktura pracovišť žen se zřetelně odlišovala od struktury pracovišť mužů. Ženy pracovaly převážně ve službách (72,8%), muži pracovali v průmyslu a stavebnictví (56,8%).

⁵⁸ SÚ, Vybrané údaje za Ústecký kraj, dostupné z WWW: [http://www.ustinadlabem.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanost-xu/\\$File/ulk_neZam.xls](http://www.ustinadlabem.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanost-xu/$File/ulk_neZam.xls)

Graf . 11: Podíly vybraných odvětví zaměstnání na celkovém počtu zaměstnaných v Ústeckém kraji za rok 2011



Zdroj: SÚ, vlastní úprava⁵⁹

V Ústeckém kraji byla v roce 2011 *míra ekonomické aktivity* obyvatelstva ve věku 15 a více let na nízké úrovni (téměř 52%), a to zejména u žen. Z VŠPS pro rok 2011 vyplývá, že pracovní potenciál kraje byl tvořen 406,8 tisíci obyvateli. Z celkového počtu připadlo více než 90% na zaměstnané v národním hospodářství. Oproti minulým rokem, na které přispěla nevládná ekonomická situace, došlo v Ústeckém kraji ke snížení počtu nezaměstnaných. Podíly aktivity obyvatelstva ilustruje graf . 12. Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, které tvoří z velké části důchodci, a tento podíl se, se stárnoucím obyvatelstvem stále zvyšuje, dosáhl 42%. Studenti, kteří tvoří další část ekonomicky neaktivních, se na celkovém počtu podíleli z necelých 20 %. Nezaměstnaní se na celkové aktivitě podíleli 5,7 %.

⁵⁹ SÚ, Klasifikace zaměstnání a postavení zaměstnaných v NH, dostupné z WWW [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B5131/\\$File/310312111.xls](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/47003B5131/$File/310312111.xls)

Graf . 12: Podíl ekonomicky aktivních, nezaměstnaných a neaktivních obyvatel ve věku 15 let a více v Ústeckém kraji za rok 2011



Zdroj: SÚ, vlastní úprava⁶⁰

Míra zaměstnanosti v Ústeckém kraji dlouhodobě zaostává. I přes meziroční nárůst je stále pod celorepublikovou úrovní. Pozitivní zůstává alespoň fakt, že po poklesu během let 2008 až 2010 hodnota tohoto ukazatele narůstá. Jak již bylo zmíněno, v kraji za rok 2011 představovala pracovní síla 406,8 tisíc osob. Z toho zaměstnaných v národním hospodářství vykazovalo 366,6 tisíc osob. Pouhých 2,5% pracovalo v sektoru zemědělství, 43,9% v průmyslu a stavebnictví a nejvyšší podíl představuje sektor služeb s 53,5 %.

Dle provedené analýzy vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011⁶¹, bylo k 31. 12. 2011 hlášeno celkem 1974 **volných pracovních míst**. Pokud bychom tento údaj srovnali s rokem předchozím, došlo k poklesu o 264 volných míst. Jak můžeme vidět v následujícím grafu . 13, nejvyšší možnost uplatnění z hlediska počtu nabízených pracovních míst mají vyučení uchazeči a lidé se středněškolským vzděláním. Pokud se zaměříme na uchazeče se základním vzděláním a neúplným základním vzděláním, narazíme zde na problém, neboť nabídka práce je v tomto ohledu ne zcela odpovídající skutečnosti. Je to způsobeno tím, že zaměstnavatel požaduje uvedené vzdělání, nicméně ve skutečnosti se jedná o pracovní místo, které určitou kvalifikaci a praxi vyžaduje. Typickým

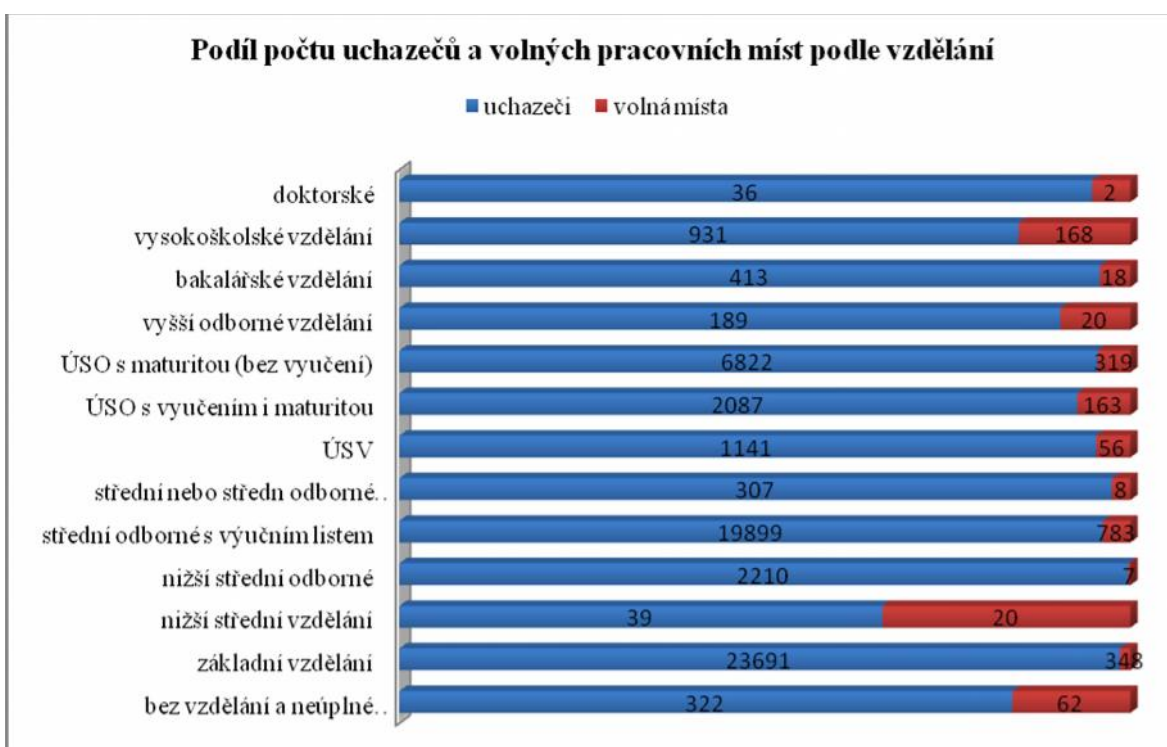
⁶⁰ SÚ, Vybraná data za Ústecký kraj, dostupné z WWW: [http://www.ustinadlabem.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanost-xu/\\$File/ulk_neZam.xls](http://www.ustinadlabem.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanost-xu/$File/ulk_neZam.xls)

⁶¹ Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011, dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1211.zip

příkladem může být řidič v mezinárodní kamionové dopravě. Ovšem porovnáme-li počet uchazečů na jedno pracovní místo, jsou na tom nejlépe vysokoškoláci. Naopak nejhorší se sice vedou uchazeči s nižším středním odborným vzděláním.

Na jedno volné pracovní místo připadlo k 31. 12. 2011 29,4 uchazeče, průměrný měsíční počet volných pracovních míst se vyšplhal na 2453 míst, což je ve srovnání s rokem 2010 přírůstek o necelých 500 míst.

Graf 13: Podíl počtu uchazečů a volných pracovních míst podle vzdělání



Zdroj: Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji, vlastní úprava⁶²

Nedostatek pracovních sil v posledních letech přetrvává u využitých uchazečů. Mezi nejastji hledané profese spadali v uplynulém roce zejména obchodní zástupci, lékaři, řidiči v mezinárodní kamionové dopravě, svářeči a zámečníci, říšníci a servírky, kuchaři, obsluha šicích a vyšívacích strojů, mechanici a opraváři, automechanici, elektromechanici a elektrotechnici, prodáváři, zedníci, pojišťovací a finanční poradci, řemeslníci, montážní a manipulační dělníci a pomocní pracovníci. Jedná se tedy především o manuální zručné profese, u kterých je poptávka ze strany zaměstnavatele dlouhodobě neuspokojována, což je rovněž podmínkou nesouladem mezi poptávkou a nabídkou na trhu

⁶² Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011, dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1211.zip

práce, nebo je zde neprovázanost mezi středními a vysokými školami a zároveň nesoulad obou těchto úrovní vzdělávání s poptávkou na trhu práce. Naopak na trhu práce je přebytek lidí s profesemi administrativních pracovníků, kosmetiček, kadeřnic, pracovníků ochrany, obsluhy montážních linek, prodavačů a zejména pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

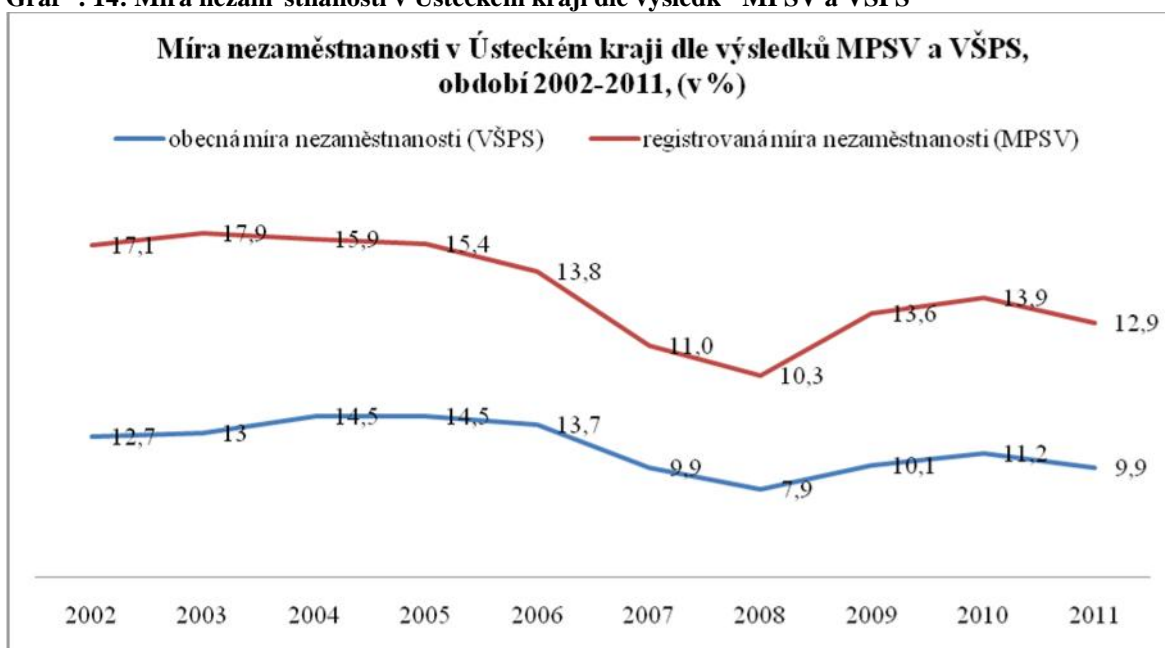
Nejvyšší počet zaměstnavatelů je dlouhodobě zastoupen v okrese Teplice a Ústí nad Labem, naopak nejméně zaměstnavatelů působí v okrese Louny.

4.4. Nezaměstnanost kraje

V Ústeckém kraji je již dlouhodobým ekonomickým a sociálním problémem nedostatek pracovních míst, z čehož následně vyplývá vysoké procento nezaměstnaných osob. V případě Ústeckého kraje je tato nezaměstnanost navíc umocněna vysokou koncentrací sociálně slabých obyvatel, pro které je z velké části charakteristický nižší stupeň vzdělání a tím i nižší pozice na trhu práce. Díky těmto faktorům se kraj řadí mezi ty, které dlouhodobě vykazují nejvyšší nezaměstnanost v celé České republice. V důsledku ekonomické krize ke konci roku 2008 došlo k nárůstu míry nezaměstnanosti, která se v současné době pohybuje okolo 13 % (dle MPSV). Pokud bychom se, ale podívali na výsledky, které uvádí ŠÚ, dostali bychom se na 9,9% míry nezaměstnanosti za rok 2011. Uvedené rozdíly ilustruje následující graf 14. Statistiky MPSV obecně vykazují v této době nezaměstnaných nežli výsledky ŠÚ. Je to dáno tím, že určitá část obyvatelstva je hlášena do evidence úřadu práce, nicméně vykonává tzv. práci na černo, s tím že zároveň využívá podpor v nezaměstnanosti. Tento fakt lze pozorovat v případě obyvatel s nízkou nebo žádnou kvalifikací, kteří se více zapojují do "černého trhu práce".

Pokud se zaměříme na vývoj míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, razantnější pokles míry je zřejmý koncem roku 2008 v důsledku již zmínované hospodářské recese. Do té doby se situace na trhu práce postupně zlepšovala, po átkem roku 2008 byla naměřena míra nezaměstnanosti necelých 8%. Během následujících dvou let míra nezaměstnanosti opět stoupla o 3 %. K 31. 12. 2011 činila míra nezaměstnanosti 9,9% (dle výsledků VŠPS).

Graf . 14: Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji dle výsledků MPSV a VŠPS



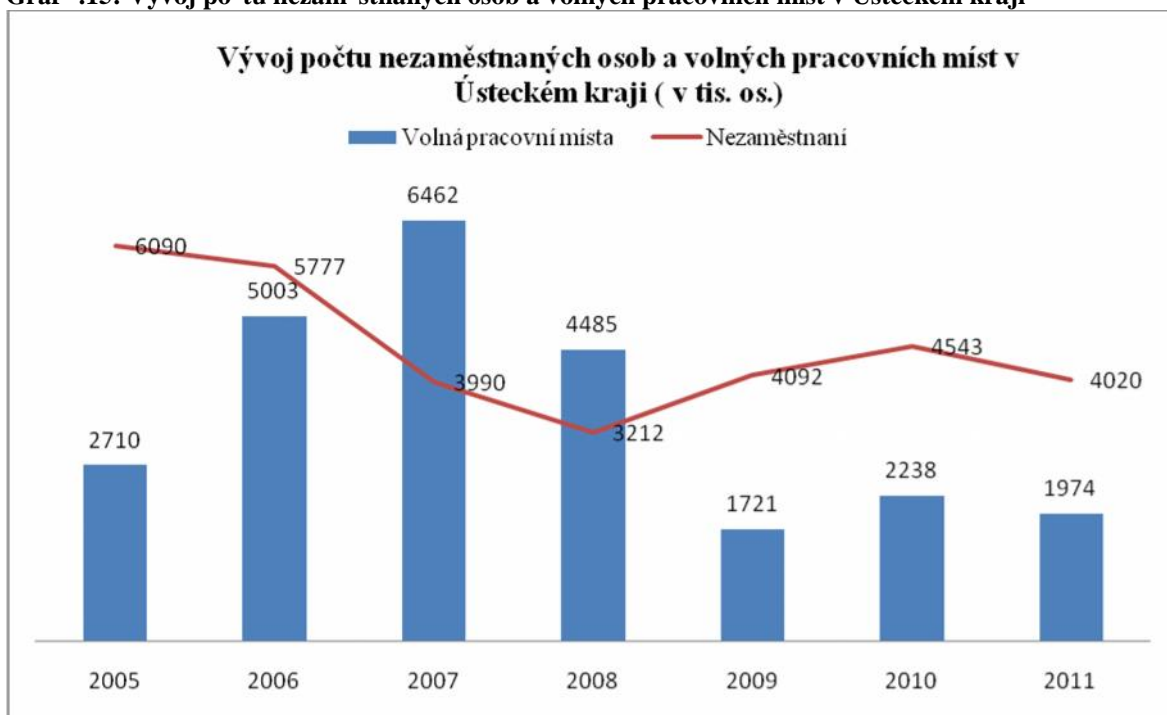
Zdroj: SÚ, MPSV, vlastní úprava⁶³

Jak již bylo znázorněno v předchozí kapitole u grafu . 13, s nejvyšší mírou nezaměstnanosti se potýkají uchazeči, kteří mají pouze základní vzdělání. Ti společně s vyučenými uchazeči tvoří celkem 75% všech uchazečů o zaměstnání. Tento fakt se bohužel stává trendem, který se nejspíše ani v následujících letech výrazně nezmění. V rámci APZ se kraj této problémové skupině snaží pomoci prostřednictvím veřejných prací, nicméně vzhledem k tomu, že uchazeči, je toto opatření nedostatečné. Je tedy nutné, aby se pro tuto ohroženou skupinu našlo jiné opatření, které povede ke snížení nezaměstnanosti. Opakem jsou absolventi vysokých škol, u kterých je nezaměstnanost 2%. Další skupinou, která je více ohrožena nezaměstnaností, patří ženy a starší osoby. Pokud bychom porovnali míru nezaměstnanosti za rok 2011, ženy se na ní podílely z 56%. Za prvé je to dáno tím, že ženy obecně nemohou vykonávat jakékoliv manuální práce, stále je vyšší poptávka po odborných profesích, za druhé, je zvýšené procento matek po mateřské dovolené, které nemohou nalézt zaměstnání, a to napříkld z důvodu nízkého počtu jednostranných pracovních míst. Je tedy patrné, že kraj nejen, že vykazuje vysokou míru nezaměstnanosti, ale že skupiny, které jsou více

⁶³ SÚ, Vybrané ukazatele Ústeckého kraje, dostupné z WWW: [http://www.ustinadlabem.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanost-xu/\\$File/ulk_neZam.xls](http://www.ustinadlabem.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanost-xu/$File/ulk_neZam.xls) ; MPSV, Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997, dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady/prumer_mn_od_97_portal.xls

postižené nezaměstnanosti, jako jsou uchazeči s nízkým vzděláním, ženy po mateřské dovolené nebo starší osoby, mají na trhu práce velmi nepříznivou pozici.

Graf .15: Vývoj počtu nezaměstnaných osob a volných pracovních míst v Ústeckém kraji



Zdroj: SÚ, Vybrané ukazatele Ústeckého kraje, vlastní úprava⁶⁴

Jak ilustruje graf . 15, situace na trhu práce se ve srovnání s rokem předchozím příliš nemění, i když můžeme zaznamenat mírný pokles nezaměstnaných osob. V roce 2010 jich bylo evidováno 45 tisíc, v roce 2011 tento počet klesl o necelých 5 tisíc osob. Z hlediska vývoje počtu volných pracovních míst naopak tato hodnota klesla o 264 pracovních pozic. Z pohledu počtu nezaměstnaných osob na jedno volné pracovní místo, je šance na získání nového místa nepříliš velká. Ústecký kraj má nejvyšší počet uchazečů na jedno pracovní místo v porovnání se všemi ostatními kraji. Ke konci roku 2011 připadlo v kraji 21 uchazečů na 1 volné pracovní místo, průměr dosahoval 12,5 uchazeče na 1 volné pracovní místo.

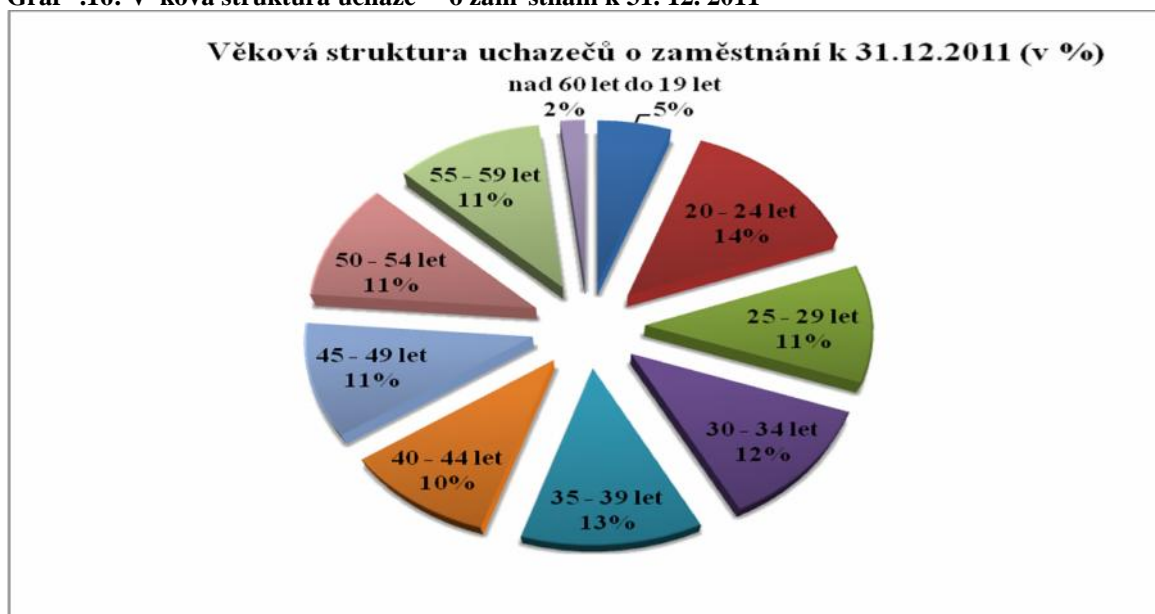
Dalším problémem, který v kraji přispívá k vysoké nezaměstnanosti, je nepochybnost mezi středními a vysokými školami a nesoulad s poptávkou na trhu práce. Pokud se tento problém nebude řešit, ekonomická situace a situace na trhu práce se bude nadále zhoršovat.

⁶⁴ SÚ, Vybrané ukazatele Ústeckého kraje, dostupné z WWW: [http://www.ustinadlabem.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanost-xu/\\$File/ulk_neZam.xls](http://www.ustinadlabem.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanost-xu/$File/ulk_neZam.xls)

V současné době probíhá revitalizace kraje, která by měla zatraktivnit kraj v podvědomí lidí a přilákat nové investory a s tím spojené nové pracovní místa, nicméně kraj není stále tak lákavý a velký podílerstvých absolventů vysokých škol odchází pracovat do jiných krajů.

Následující graf . 16 zobrazuje věkovou strukturu uchazečů o zaměstnání. Podíl uchazečů dle věkové struktury se v kraji mění jen zřídka. Nejvíce zastoupenou věkovou skupinou ke konci roku 2011 byla skupina 20-24 let, což je i zřejmé z určení části dáno tím, že do této skupiny patří i absolventi škol, kteří špatně hledají pracovní uplatnění z důvodu nedostatečné praxe. Ve srovnání s uchazeči ve věku 20-24 let na tom byla nejlépe věková skupina 40-44 let, jejichž počet byl o 1990 osob nižší. Vyjma zmíněných, je z grafu patrné, že podíly jednotlivých věkových skupin byly obdobné, pohybovaly se v rozmezí 11-13%. Průměrný věk uchazeče o zaměstnání dosahuje v Ústeckém kraji 38 let. Pozitivní fakt je u věkové skupiny 50 let a více, kde se podíl této skupiny snižuje, a to hlavně díky využívání nástrojů APZ.

Graf .16: Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2011



Zdroj: Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011, vlastní úprava⁶⁵

Ani z pohledu délky evidence uchazečů na úřadu práce, jak lze vidět na následujícím grafu . 17, nedosahuje kraj dobrých výsledků, většina nezaměstnaných hledá práci déle než rok, pouze necelá čtvrtina je nezaměstnaná krátkodobě do 6 měsíců. Jak uvádí Analýza vývoje

⁶⁵ Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011, dostupné z WWW http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1211.zip

trhu práce v Ústeckém kraji, k 31. 12. 2011 se zvýšily absolutní počty uchazečů ve všech kategoriích dle délky evidence s výjimkou kategorie nad 24 měsíců, což potvrzuje fakt, že se celková situace v nezaměstnanosti v průběhu roku 2011 mírně zlepšila ve srovnání s předchozím rokem⁶⁶. Na druhou stranu se navýšil počet uchazečů v evidenci s dobou delší než 2 roky, celých 25 %, což je důsledek nárůstu osob, které jsou obtížněji umístitelné a potěbují zvýšenou péčí a zprostředkování zaměstnání. Nadále zde trvá dopad hospodářské krize, nebo do této skupiny stále spadají lidé, kteří ztratili zaměstnání v průběhu roku 2009. Následný pokles této skupiny uchazečů tak může nastat až v moment, kdy se trvalejilepší ekonomická situace, podnikům vzroste objem výroby, čímž dojde k vytváření nových pozic a přijímání nových zaměstnanců.

Graf . 17: Délka evidence uchazečů na úřadu práce



Zdroj: Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011, vlastní úprava⁶⁷

Jak už zde bylo několikrát řečeno, jsou asný negativní vývoj ekonomiky, společně s vysokou mírou nezaměstnanosti a nízkou kupní silou představují klíčové problémy kraje, kterým, pokud na ně nebude apelováno, hrozí nebezpečí dalšího zaostávání kraje, jak z hlediska ekonomického tak sociálního. Důsledkem je nevyvážená vzdělanost a sociální struktura obyvatelstva. Téměř polovina obyvatel disponuje pouze základním vzděláním, pro něž se těžko hledá uplatnění. Prioritou by se proto měla stát oblast vzdělanosti, která

⁶⁶ Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011, dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1211.zip

⁶⁷ Tamtéž.

stále pokulhává. Pokud se tato situace nezlepší, m že dojít ke zhoršení stavu životní úrovn ěsti obyvatelstva, což by kumulovalo vysokou nezam stanost a další negativní rozvoj kraje.

4.5. Vývoj nezam stanosti v jednotlivých okresech

Pokud se zam íme na jednotlivé okresy Ústeckého kraje, m žeme zde pozorovat z hlediska zam stanosti ur íté rozdíly, a to hned z n kolika d vod . V Ústeckém kraji se nacházejí okresy, ve kterých po et pracovních pozic nenar stá. Jedná se p edevším o zem d lské oblasti jako je Litom icko a Lounsko, dále okres Most, který je nejvíce postižený restrukturalizací. Na druhé stran ě se zde nacházejí okresy, ve kterých po et pracovních míst nar stá, což je d sledkem silného rozvoje pr myslových zón. Mezi tyto okresy pat í Ústí nad Labem, Teplice a Chomutov. V rámci celé R z hlediska míry nezam stanosti jsou na prvních p í kách okres Jeseník a Bruntál. T etí nejhorší pozici zaujímá již n kolik let okres Most. Mezi prvních deset okres ě, které mají nejvyšší nezam stanost, pat íli k 1. tvrtletí roku 2012 spole n s okresem Most ješt další t i okresy z Ústeckého kraje, okres D ín, Chomutov a Ústí nad Labem. Další nep íjemnou situaci na trhu práce vykazuje okres Litom ice, který se po dlouhé dob vrací mezi dvacet okres ě R, které disponují nejvyšší hodnotou míry nezam stanosti. Nyní si okresy krátce p edstavíme, následn za pomoci graf zhodnotíme rozdíly z hlediska trhu práce a zam stanosti v jednotlivých okresech.

Pro **okres D ín** je charakteristická pr myslová výroba. Nejv tší podíl má pr mysl strojírenský, textilní a výroba spot ebního zboží. Nejvyšší koncentrace pr myslu je ve m st D ín, které tvo í více jak 50% z celkové produkce okresu. Dalším hospodá sky podstatným sektorem je doprava. Její podíl na zam stanosti je vyšší než celostátní pr m r. Okres má díky své poloze dobrou komunika ní sí , hlavn v lodní a železni ní doprav , nebo zde prochází mezinárodní trat využívající eku Labe. Mezi nejvýznamn ější zam stnavatele v okrese D ín m žeme zmínit eské dráhy, Constellium Extrusions D ín, s.r.o., EZ, a.s., Krajská zdravotní, a.s.

Více než 90% obyvatel **okresu Chomutov** žije na 44% území regionu, v tzv. pr myslové oblasti. Ve zbylých oblastech je hustota obyvatel výrazn nízká, hlavn z dvodu horské specifi nosti území. Z hlediska hospodá ského odv tví v okrese Chomutov vévodí

zpracovatelský průmysl a výroba elektřiny. Další silnou stránkou okresu je železniční koridor směr Ústí nad Labem. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v okrese patří Severo-české doly a.s., Krajská zdravotní, a.s., EZ, a.s., Toyoda Gosei Czech s.r.o., Hitachi Home Electronics s.r.o.

Okres Litoměřice je známý jako zemědělská oblast. Také 3/4 z celkové rozlohy okresu připadá zemědělství. Zemědělství je zde zaměřeno především na ovocná stromy, zelená stromy, chmelová stromy a vinná stromy. V okrese je také zaznamenán nejvyšší podíl hospodářských rolníků z celého kraje. Co se týče dalšího odvětví hospodářství na Litoměřicku, představuje zde významnou část průmysl chemický a papírenský. Dále se zde nachází velké množství obchodních a stavebních organizací. Okres má i výhodné dopravní podmínky s celým územím ČR, jak železniční tak silniční, ve které nejdůležitější místo zaujímá dálnice D8. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele okresu patří TRCZ s.r.o., Lovochemie a.s., Mondi Štětí, a.s., Johnson Controls automobilové součástky, k. s., Meva a.s. V rámci kraje je okres Litoměřice již po několik let na první příčce nejnižší míry nezaměstnanosti.

Okres Louny je svou charakteristikou považován za průmyslovou zemědělskou oblast. Z celkové rozlohy okresu zaujímá více než 72% zemědělská půda. Zemědělství je zde specializované na pěstování obilnin a olejnin, významnou roli zde zaujímá chmelová stromy. Přesto více než třetinu ekonomicky aktivního obyvatelstva zaměstnává průmysl, a to zejména potravinářský a strojírenský průmysl, energetika a stavebnictví. Průmyslová výroba se koncentruje do tří největších měst okresu - Loun, Žatec a Podbořan. Mezi největší lounské podniky patří LEGIOS, Elektroporcelán, CIE Praga. Na Žatecku byla vystavěna průmyslová zóna Triangle, která rozlohou svého území 360 ha patří mezi největší průmyslové zóny v ČR. V průmyslové zóně působí společnosti Panasonic AVC Networks Czech a Panasonic Liquid Crystal Display Czech.

Okres Most svou rozlohou a po tem obyvatel patří k nejmenším, ale nejlidnatějším okresům republiky. Ve městech Most a Litvínov se koncentruje 82% obyvatel celého okresu. Je to dáno jak jeho velikostí tak tím, že na území okresu se táhne horský pás Krušných hor, který je dnes velice málo osídlený, což je dáno omezenou možností se zde hospodářsky rozvíjet. Nejvíce průmyslu je soustředěno mezi městy Most a Litvínov. Tradice průmyslové výroby je charakteristickým rysem této oblasti, zejména specializace na těžbu hnědého uhlí a chemického průmyslu. Tyto odvětví také zastupují nejvýznamnější

zaměstnavatele okresu, skupinu Czech Coal a Unipetrol RPA, s.r.o. Předpokladem pro další rozvoj oblasti je modernizace a stavba dopravních spojení, které zde chybí, a to jak mezi hospodářskými centry, tak spojení se Spolkovou republikou Německo. Negativní charakteristikou pro Mostecko je vysoká míra nezaměstnanosti. Již několik let patří tento okres mezi okresy s nejvyšší mírou nezaměstnanosti a to i na celorepublikové úrovni. Ke konci roku 2011 se posunul z nejhorší pozice na stejné místo za okres Jeseník a Bruntál.

Svou rozlohou patří **okres Teplice** k nejmenším a zároveň nejhustěji osídleným oblastem. Hospodářská struktura okresu je vcelku rozmanitá. Přestože je okres Teplice považován za nejprůmyslovější oblast ČR, je také znám jako lázeňská oblast. Z hlediska průmyslu má největší zastoupení těžba hnědého uhlí, dále pak odvětví sklářství, keramiky a porcelánu.

Napříč teplickým okresem vede důležitá železniční a silniční spojení. Nejdůležitější jsou železniční tratě vedoucí z Chomutova přes Most a Teplice do Ústí nad Labem. V silniční dopravě má rozhodující úlohu mezinárodní trasa E 55, která vede ze SRN. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v okrese patří Severočeské vodovody a kanalizace, a.s., AGC Processing Teplice a.s., Krajská zdravotní, a.s., Lázně Teplice v Lázních a.s.

Z hlediska trhu práce se situace v tomto okrese mírně zlepšila. Ke konci roku 2011 již okres nespadal do deseti oblastí nejvíce postižených nezaměstnaností a vyšplhal se na lepší pozici (13. příčka v ČR).

Okres Ústí nad Labem je nejmenším ze sedmi okresů Ústeckého kraje, nicméně stejnojmenné město je nejlidnatějším městem v kraji. Sídlí zde ústřední a správních orgánů, nachází se zde Univerzita Jana Evangelisty Purkyně. Město je také významným centrem mnoha podniků s celostátním i zahraničním významem. Z hlediska hospodářského je zde zastoupení chemického, strojírenského, automobilového, textilního a potravinářského průmyslu, i když tento sektor tvoří 10% odvětvové struktury kraje. Nejvyšší podíl, 75% zaujímá z celkového počtu terciární sektor, dále pak 12% tvoří stavební podniky a zbývající 3% podniky zabývající se zemědělskou činností. Dopravní podmínky jsou v okrese na dobré úrovni, jak z hlediska silniční, železniční i říční dopravy, i když v současné době komplikuje dopravu nedostavěná dálnice D8, nebo negativně dopadá na vytíženost komunikací v Ústí nad Labem a na ostatních objízdných trasách. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v okrese můžeme jmenovat INPEKO, spol. s.r.o., Drinks Union a.s., KS Kolbenschmidt a.s., Chabařovické strojírný, a.s., Krajská zdravotní a.s.

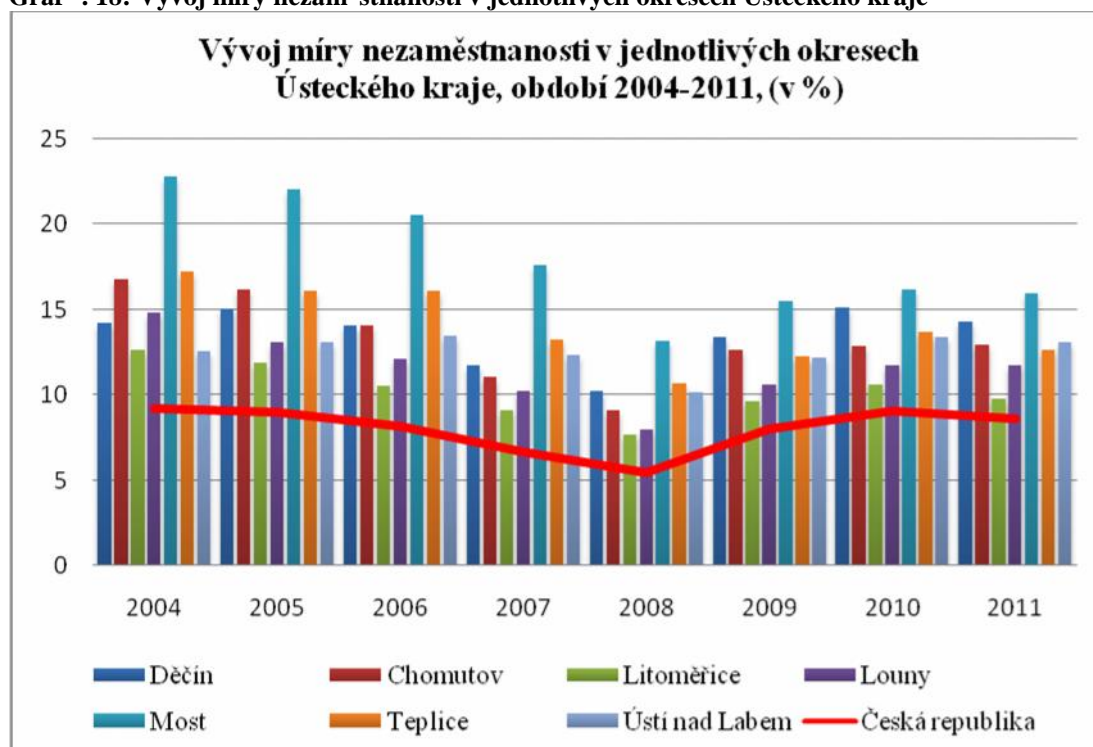
Mikroregiony můžeme definovat jako územné sdružení obcí vytvářející se za účelem získání společné podpory pro rozšíření prostředků ze státních fondů a fondů EU. V Ústeckém kraji se nacházejí i mikroregiony, které jsou ohrožené nezaměstnaností, nazýváme je tudíž **ohrožené mikroregiony**. Jedná se o tyto regiony, u kterých míra nezaměstnanosti přesáhla hodnotu 15%. Prvním, takto postiženým mikroregionem, je **Jirkov** nacházející se v zemědělské oblasti Chomutovska. V regionu žije 23 334 obyvatel, z toho je přes 2000 osob evidováno na úřadu práce. Míra nezaměstnanosti zde dosáhla k 31.12.2011 16,7%. Tento nepříznivý stav by měla napomoci zlepšit nově vzniklá Agentura podporovaného zaměstnávání, jejíž hlavní náplní bude spolupráce a pomoc nezaměstnaným se zvýšením jejich kvalifikace, hledání a spolupráce se zaměstnavateli atd. Dalším ohroženým mikroregionem je **Ústecko**. Tato oblast je charakteristická zemědělskou výrobou a pěstováním chmele. Právě chmel zde donedávna zaměstnával většinu obyvatel, nicméně v posledních letech se situace zhoršila a zemědělská družstva začala své zaměstnance propouštět. V současné době na Ústecku žije 5549 obyvatel, z toho 456 lidí hledá práci. Míra nezaměstnanosti v tomto mikroregionu dosahuje 19,4%. Počet nezaměstnaných v průběhu roku kolísá, a to díky sezónním pracím, v letních měsících se pravidelně snižuje, nicméně koncem roku počet nezaměstnaných opět stoupá.

Most-venkov, téměř ohrožený mikroregion v Ústeckém kraji. Pro tuto oblast je typický nízký počet ekonomicky aktivních obyvatel, špatná dopravní obslužnost a malé procento pracovních příležitostí, což je nepříznivý fakt pro uchazeče o zaměstnání. V mikroregionu žije necelých 5500 obyvatel, z nichž jen polovina je ekonomicky aktivní. Míra nezaměstnanosti dosahuje 18%. Posledním z ohrožených regionů je **Litvínov a okolí**, které tvoří především město Meziboří a Lom. Počet obyvatel tohoto mikroregionu je necelých 35 000, z toho 19 946 představuje ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které z převážné části pracuje v chemickém a textilním průmyslu. Míra nezaměstnanosti zde k 31. 12. 2011 představovala hodnotu 16,3%, a to i přesto, že je zde soustředěno několik významných zaměstnavatelů z celého okresu, jako je například Unipetrol RPA s.r.o. nebo Česká rafinářská a.s. Tuto oblast lze tedy charakterizovat jako oblast s vysokým počtem ekonomicky aktivních obyvatel, uspokojující dopravní obslužnost a vcelku dobré pracovní příležitosti. Aby se situace na trhu práce v ohrožených oblastech zlepšovala, realizuje Litvínovská vzdělávací společnost, s.r.o. ve spolupráci s úřady práce, prostřednictvím efektivního a

cíleného využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, projekty na podporu zvyšování zaměstnanosti na území Litvínovska a Mostecka.

Jak už bylo v této kapitole uvedeno, v rámci kraje si pozici regionu s nejnižší mírou nezaměstnanosti dlouhodobě udržuje okres Litoměřice (9,8% v roce 2011). Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech zobrazuje následující graf 18. Naopak nejvyšší míra registrované nezaměstnanosti přetrvává v okrese Most (15,9%), nepříznivá je i situace v okrese Děčín, kde míra nezaměstnanosti dosahovala ke konci roku 2011 14,3%. Okres Teplice se téměř po celý rok také nacházel v první desítce okresů nejvíce postižených nezaměstnaností, nicméně koncem roku 2011 se situace na trhu práce vylepšila a okres skončil na 13. příčce v meziokresním srovnání. I v ostatních okresech Ústeckého kraje se situace mírně zlepšila v rámci celorepublikového srovnání, vyjma okresu Litoměřice a Louny. Zde byl zaznamenán značný nárůst míry nezaměstnanosti, přesto, že se jedná o oblasti, které se dlouhodobě vyznačovaly nejnižší mírou nezaměstnanosti v kraji. Další vývoj míry nezaměstnanosti bude poznamenán nyníjší hospodářskou stagnací, tedy lze předpokládat ustálení situace a následné mírné zlepšení, což bude ovlivňovat vývoj na celosvatozářských trzích.

Graf . 18: Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Ústeckého kraje

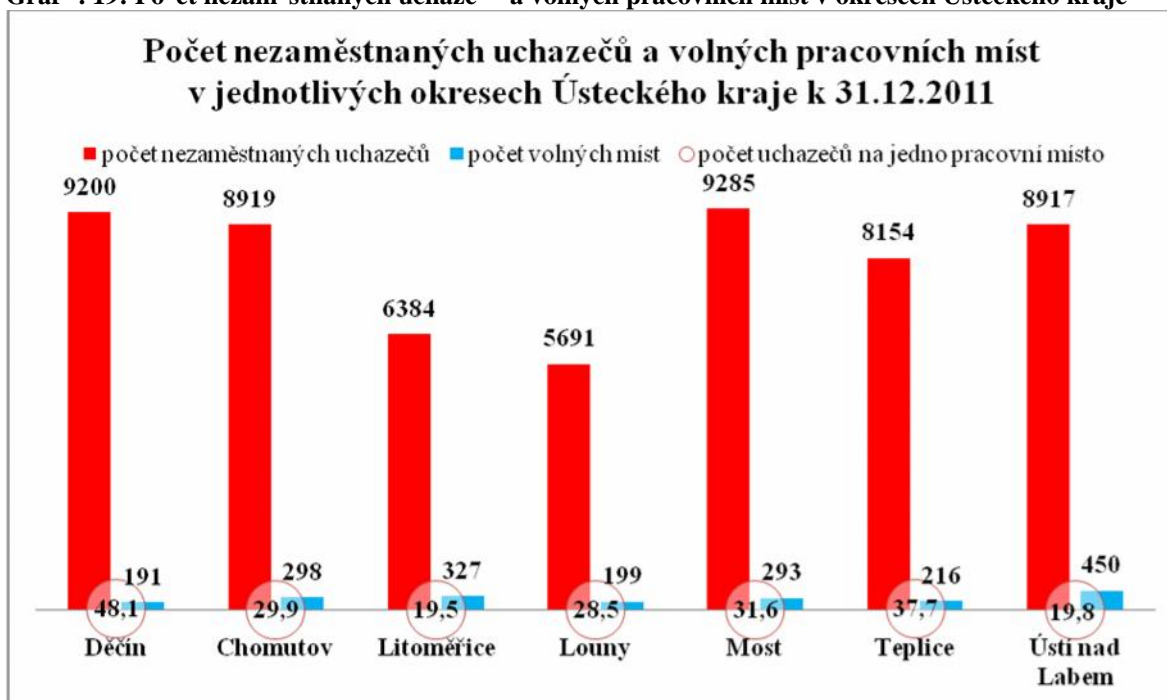


Zdroj: SÚ, Průměrná míra registrované nezaměstnanosti v okresech ČR, vlastní úprava⁶⁸

Disparity můžeme pozorovat i při získávání nového pracovního místa z hlediska početů nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo jak ilustruje graf . 19. Nejlepší situace je na Litoměřicku, kde na 1 volné pracovní místo připadá 19,5 uchazele. Obdobná situace je i v okrese Ústí nad Labem (19,8 uchazele na 1 místo). Ve zbylých okresech je stav značně horší. Nejhorší je na tom okres Děčín, kde na jedno volné místo připadá 48,1 uchazele. Co se týče věkové struktury uchazečů, ve všech okresech je nejvyšší podíl ve věkové kategorii 20-24 let, což je způsobeno nedostatkem odbornou praxí absolventů, kteří z velké části tvoří tuto skupinu. Naopak nejméně početnou skupinou téměř ve všech okresech byla kategorie 40-44 let, v Děčíně bylo nejméně uchazečů o zaměstnání ve věku 45-49 let. Pokud bychom porovnali strukturu uchazečů z hlediska profesního, výsledek je opět jednoznačný, ve všech okresech tvoří nejvyšší procento zastoupení pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, tudíž osoby bez nebo se základním vzděláním.

⁶⁸ SÚ, Průměrná míra registrované nezaměstnanosti v okresech ČR, dostupné z WWW: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA6010PC_OK&&kapitola_id=15

Graf . 19: Po et nezam staných uchaze ě a volných pracovních míst v okresech Ústeckého kraje

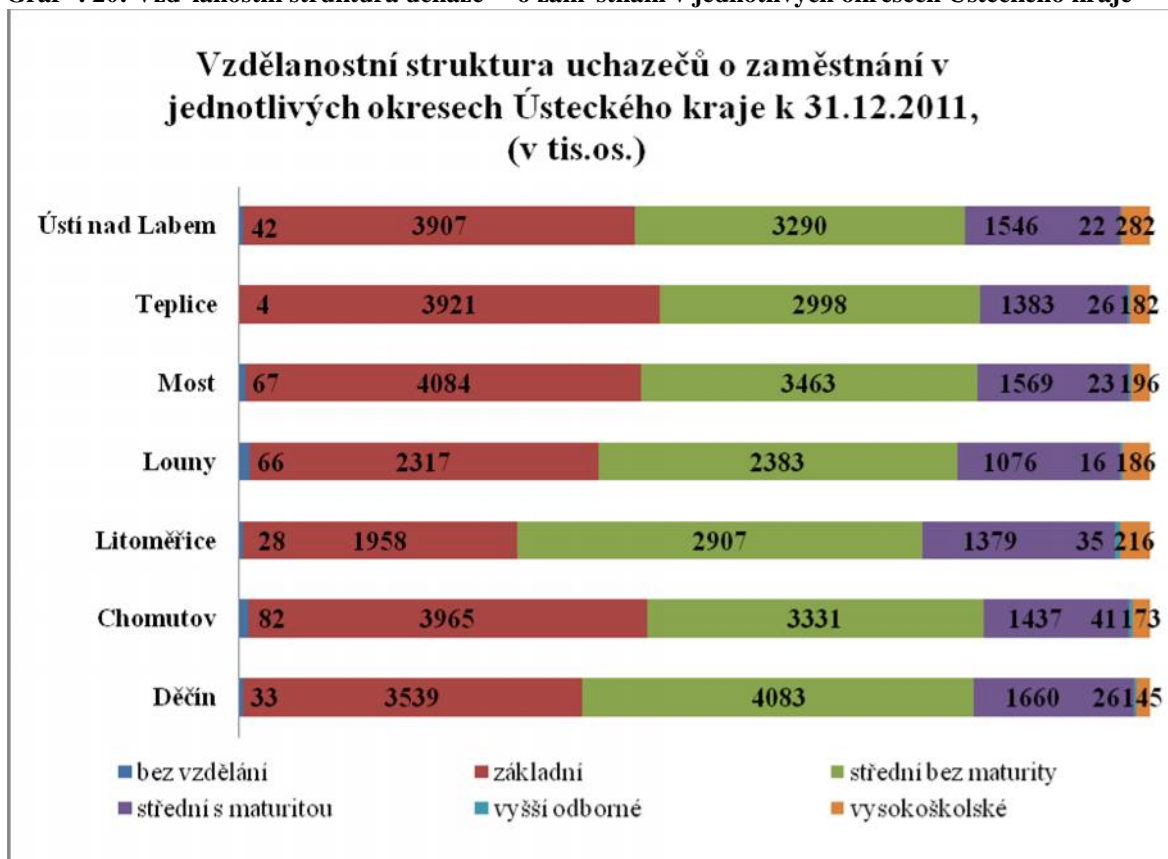


Zdroj: SÚ, Po ty uchaze ě o zam stnání a míry nezam stanosti v okresech R, vlastní úprava⁶⁹

Z hlediska vzd lanostní struktury je podíl uchaze ě následující. Hrozivé procento uchaze ě v rámci celého Ústeckého kraje, celých 40%, má pouze základní vzd lání. Po et uchaze ě se základním vzd láním je nejvyšší ve všech okresech kraje, v každém okrese se toto íslo pohybuje mezi 3 až 4 tisíci osob. Uvedené hodnoty znázor uje graf . 20. Výjimkou je pouze okres Litom ěrice kde se po et uchaze ě se základním vzd láním drží pod hranicí 2 tisíc osob. Další vysokou hodnotu udává po et vyu ených uchaze ě, kte í p edstavují 38% vzd lanostní struktury Ústeckého kraje. Nejvyšší po et jich byl zaznamenán v okrese D ěín, kde je p es 4000 vyu ených v evidenci ú adu práce. Po et uchaze ě se st edoškolským vzd láním s maturitou se v jednotlivých okresech nijak výrazn nelíší. Nejvíce jich je evidováno v okrese Most, nejmenší po et udává okres Louny. Malé procento uchaze ě p edstavují vysokoškolaíci a absolventi vyšších odborných škol. Ti se společn podílí na celkové struktu e nezam staných v kraji dle vzd lání pouhými t emi procenty. Nejvyšší po et vysokoškolsky vzd laných uchaze ě je evidován v okrese Ústí nad Labem, nejmenší po et najdeme v okrese D ěín.

⁶⁹ SÚ, Po ty uchaze ě o zam stnání a míry nezam stanosti v okresech R, dostupné z WWW: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA0100PU_OK&&kapitola_id=15

Graf . 20: Vzdelanostní struktura uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Ústeckého kraje



Zdroj: SÚ, Neumístění uchazečů o zaměstnání podle vzdělání, vlastní úprava⁷⁰

Jak vyplývá z analýzy trhu práce pro Ústecký kraj za rok 2011, nejvyšší poptávka na trhu práce byla po následujících profesích. Na Děčínsku především o kuchaře, řidičky, obchodní zástupce, v okrese Chomutov byl největší zájem o obchodní zástupce a obsluhu montážních linek. Na Litoměřicku byl výrazný zájem o lékaře a zdravotní sestry, na Lounsku o lékaře, zubní lékaře a učitele. V okrese Most především o řemeslníky jako jsou zedníci a elektrikáři, okres Teplice zaznamenal nejvyšší poptávku po profesi řidič-servírka, elektrikář a elektromechanik. Na Ústecku byla nejžádanější profesí obchodní zástupce, pojišťovací poradce a svářeč.

⁷⁰ SÚ, Neumístění uchazečů o zaměstnání podle vzdělání, dostupné z WWW http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA5022PU_OK&vo=null

4.6. Aktivní politika zaměřená na zaměstnanost Ústeckého kraje

Aktivní politika zaměřená na zaměstnanost je důležitým nástrojem proti boji s vysokou nezaměstnaností, kterou lze využít širokou škálou opatření, které by mohly vést ke zvyšování zaměstnanosti. V této kapitole se zaměříme na jednotlivé nástroje APZ, které v Ústeckém kraji napomáhají ke zlepšení situace na trhu práce. Nejprve shrneme celkové výdaje na APZ v kraji a následně rozebereme jednotlivé nástroje z hlediska jejich využití.

V následující tabulce 3 jsou uvedeny výdaje na politiku zaměřenou na zaměstnanost v Ústeckém kraji, z čehož můžeme shrnout, že celkové výdaje politiky zaměřené na zaměstnanost v roce 2011 představovaly částku 1 781 mil. Kč, v roce předcházejícím byly výdaje o něco vyšší, jednalo se o částku 2 171 mil. Kč, tedy v porovnání došlo k poklesu o 390 mil. Kč. V rámci APZ se výdaje také snížily, částka vydaná v roce 2011 se meziročně snížila o 200 mil. Kč a dosáhla hodnoty 623 mil. Kč. Výdaje APZ se podílely na celkové politice zaměřené na zaměstnanost 35%. Dle mého názoru je tento podíl nedostačující, abychom dospěli k příznivému vývoji na trhu práce, je zapotřebí objem finančních prostředků APZ navyšovat a docílit tak momentu, kdy výdaje APZ budou přesahovat výdaje PPZ. Právě v Ústeckém kraji jsou nástroje APZ velice účinné, a to zejména při umisťování uchazečů z rizikových skupin, zde je tedy systém APZ nesmírně efektivní a potřebný. Ústecký kraj získal nejvíce prostředků v porovnání s jednotlivými kraji, a to podílem 17,7%. Následoval kraj Moravskoslezský (13,6%) a kraj Jihomoravský (12,3%). Naopak nejmenší podíl na získání finančních prostředků na nástroje APZ má Praha s 1,6%.

Tabulka 3: Výdaje na politiku zaměřenou na zaměstnanost v Ústeckém kraji

Výdaje na politiku zaměřenou na zaměstnanost	rok 2010	rok 2011
výdaje na politiku zaměřenou na zaměstnanost celkem	2 170 874	1 781 577
z toho na: pasivní politiku zaměřenou na zaměstnanost	1 118 208	873 906
aktivní politiku zaměřenou na zaměstnanost (včetně ESF)	828 847	623 065
podpora zaměstnávání osob se ZP	193 158	242 566
insolvence	30 661	42 040

Zdroj: Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji, vlastní úprava⁷¹

⁷¹ Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011, dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1211.zip

Pokud bychom rozdělili celkové výdaje APZ z hlediska financování na národní a prostředky financované z EU, jejich podíl by byl následující. Z celkových 623 mil. Kč připadá na nástroje APZ 190 mil. Kč, zbylých 432 mil. Kč pokrývají prostředky z EU. Je to tedy silný nepoměr 30,5 % z národních prostředků a 69,5 % z prostředků EU.

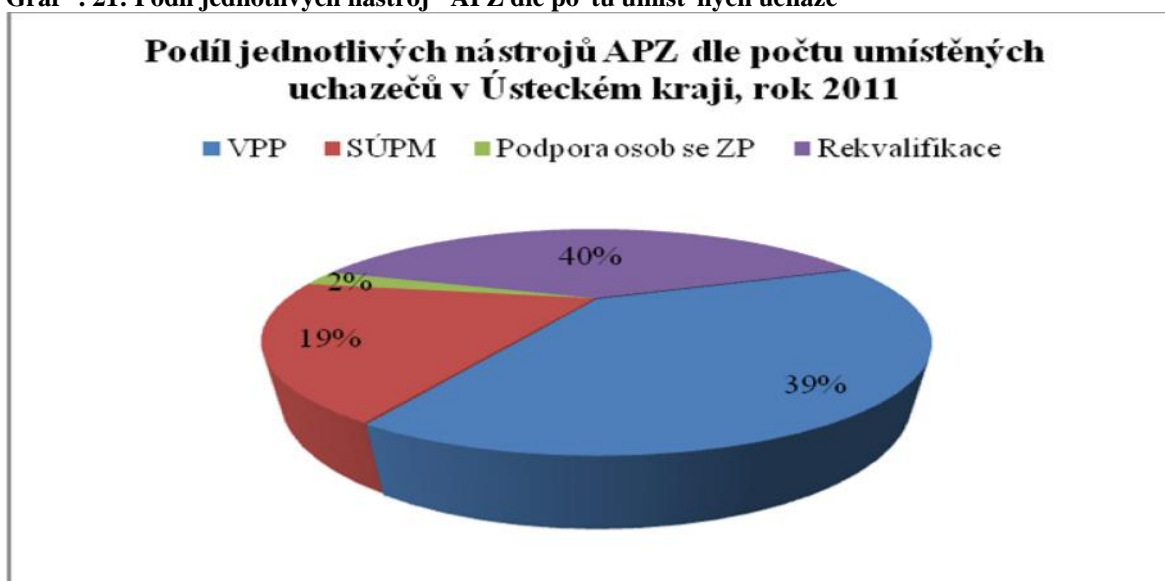
Nejvíce prostředků, vyjma cílených programů zaměstnanosti (43,4%), bylo využito na financování veřejných prací (10,8%). Následují společensky užitečná pracovní místa (10,1%), na rekvalifikaci bylo využito z celkových prostředků pouze 4 %, a to díky restrukturalizaci úad práce, čímž bylo ovlivněno vyplácení z národních projektů. Celkem bylo vytvořeno v rámci nástrojů APZ za rok 2011 8 047 pracovních míst a podpořeno umístěno bylo 8 353 osob. Z hlediska nově vytvořených pracovních míst, došlo k jejich snížení, oproti minulému roku o 1450 míst, v roce 2011 bylo vytvořeno 4 624 nových pracovních míst. Nyní se zaměříme na jednotlivé nástroje APZ v kraji, a zhodnotíme jejich využití za rok 2011.

Prvním nástrojem je *podpora osob se zdravotním postižením*. Osoby se zdravotním postižením mají omezenou možnost pracovního uplatnění, jsou rizikovou skupinou, která je zasažena dlouhodobou nezaměstnaností. Ke konci roku 2011 bylo v evidenci úad práce 7 188 osob se zdravotním postižením čekajících na novou příležitost. Úad práce podporují zalevování osob se zdravotním postižením do pracovního procesu. Díky uplatněním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se jejich šance zvyšuje. Za rok 2011 bylo vyčleněno na provoz chráněných pracovních dílen a pracovních míst necelých 50 mil. Kč, což je ve srovnání s rokem minulým mírný nárůst. Pro 3 379 osob byl poskytnut úad práce příspěvek na provoz chráněných dílen a pracovních míst, dále bylo zřízeno 101 pracovních míst, na které se umístilo 191 osob.

Rekvalifikace jsou zaměřeny na zlepšení nesrovnalostí nabídky a poptávky na trhu práce. V Ústeckém kraji bylo za rok 2011 realizováno 6336 rekvalifikací, což je vzhledem k 60 tisícem evidovaných uchazečů o zaměstnání relativně nízký počet. Z hlediska výdajů bylo na rekvalifikaci vynaloženo 25 mil. Kč. Rekvalifikační kurzy byly nejčastěji zaměřeny na obsluhu počítače, svářečské kurzy, rozšíření odborného průkazů a administrativu. Po absolvování rekvalifikace bylo, ke konci roku 2011, umístěno 3 222 rekvalifikovaných osob. Největší podíl účastníků tvoří uchazeči se středněškolským vzděláním a výučním listem, menší počet uchazečů tvoří osoby se základním vzděláním, což je dáno tím, že v těchto rekvalifikačních kurzech je podmínkou vlastnit alespoň výuční list.

Zároveň chybí komplexnější a déle trvající programy zaměřené právě na nejrizikovější skupiny. Od 1. 1. 2012 přináší novela zákona o zaměstnanosti další možnost rekvalifikace, a to tzv. „zvolenou rekvalifikaci“, což umožní uchazeči o zaměstnání vybrat si dle vlastního uvážení rekvalifikační kurz a záležitosti. Uchazeči si zvolí druh pracovní činnosti, ve které si chce zvýšit kvalifikaci, což musí posoudit úřad práce z hlediska uplatnění vybrané činnosti na trhu práce.

Graf . 21: Podíl jednotlivých nástrojů APZ dle počtu umístěných uchazečů



Zdroj: Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011, vlastní úprava⁷²

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou *společensky užitečná pracovní místa*, která slouží především uchazečům s nedostatkem praktických zkušeností i ženám vracejícím se na trh práce po mateřské dovolené. Pro dlouhodobě evidované uchazeče se základním vzdláním není tento nástroj příliš zacílený, neboť příspívky využívají zaměstnavatelé, kteří vyžadují specifické profese, u kterých je nutnost určitý stupeň vzdláním a kvalifikace. Za rok 2011 bylo v Ústeckém kraji zřízeno u zaměstnavatele, včetně příspívku na zahájení samostatné výdělečné činnosti, 849 společensky užitečných pracovních míst, což znamenalo pro 906 uchazečů nové zaměstnání. Celkové výdaje na zabezpečení tohoto nástroje činily za rok 2011 bezmála 110 mil. Kč. Z prostředků ESF bylo financováno 662 společensky užitečných pracovních míst, na které bylo umístěno 660 uchazečů.

⁷² Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011, dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1211.zip

Ve ejn prosp šné práce jsou nástrojem cíleným především na uchaze se základním vzdáním. Největší skupinu zaměstnavatel tvoří města, obce a příspěvkové organizace, které využívají pracovníky hlavně k úklidu ve veřejných prostranstvích. V průběhu roku 2011 bylo v rámci veřejných prací vytvořeno 1 142 pracovních míst a na tyto místa bylo umístěno 1 220 uchazečů. V meziročním srovnání došlo k navýšení počtu pracovních míst (o 506) i uchazečů (o 446). Celkové výdaje dosáhly 148 mil. Kč, z čehož 81 mil. Kč činily prostředky ESF, čímž bylo vytvořeno 1 862 pracovních míst a umístěno 1 945 uchazečů.

Cílené programy na podporu zaměstnanosti, jak již bylo zmíněno v kapitole 3.2., jsou programy podporující určitý regionální rámec, jsou tedy alokací vymezeny, a to v závislosti na potřebách jednotlivých lokalit. Od roku 2009 jsou do těchto programů zahrnuty finanční prostředky EU vynakládané na projekty regionálního charakteru. Jejich využití v kraji bude popsáno v následující kapitole. V rámci Ústeckého kraje činily výdaje na financování cílených programů 270 mil. Kč (období roku 2011). Ústecký kraj, je díky jeho specifitě, vhodným cílem pro využívání těchto cílených programů, nebo zde přetrvává velké množství strukturálních potíží, které je nezbytné řešit.

4.7. Projekty na podporu zaměstnanosti v Ústeckém kraji

Krajská pobočka Úřadu práce v Ústí nad Labem realizuje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti projekty, které lze rozdělit do tří skupin, a to na národní individuální projekty (dále jen NIP), regionální individuální projekty (dále jen RIP) a grantové projekty. Úřady práce uskutečňují *národní individuální programy* dle stejných norem jako nástroje APZ, i z hlediska financování jsou prostředky na realizaci těchto programů přidělovány dle mřížky práce dle koeficientu potřebnosti⁷³. Nyní si jeden projekt realizovaný v rámci NIP přiblížíme. Jedná se o projekt s názvem „*Rozvoj služeb a spolupráce se zaměstnavateli v podmínkách trhu práce*“.

Tento projekt, financovaný z prostředků Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, je schválen na dobu tří let s ukončením k poslednímu říjnu 2012. Projekt je

⁷³ Koeficient potřebnosti je vypočten na základě těchto ukazatelů: počet uchazečů v evidenci ÚP, míry nezaměstnanosti, počet uchazečů do 25 let, počet zdravotně postižených osob v evidenci ÚP, počet uchazečů nad 50 let, počet volných pracovních míst, počet dlouhodobě nezaměstnaných.

vymezen do sedmi krajů R, v etn Ústeckého kraje. Jeho hlavním úkolem a cílem je zdokonalení systému mezi úřadem práce a zaměstnavateli, což by mělo vést k úspěšnému vytváření a obsazování volných pracovních míst. V průběhu roku 2011 byla provedena analýza současného stavu, na jejímž základě budou konkretizovány další potřeby pro vytvoření nové metodiky určené pro spolupráci se zaměstnavateli. Z mého pohledu je tento projekt, i když v momentě zpracování této práce není dokončený, dobrou snahou o lepší komunikaci a informovanost mezi úřady práce a zaměstnavateli, avšak od 1. 1. 2012 nemá zaměstnavatel povinnost nahlašovat nová pracovní místa na úřad práce, tudíž mi zde uniká původní myšlenka projektu.

Další ze skupiny jsou **regionální individuální projekty**, které jsou zaměřené na regionální problematiku, především na rozvoj zaměstnanosti, podporu začlevení osob na trh práce a snižování nezaměstnanosti. Pro přehlednost ukazuje následující tabulka 4 projekty, které se v roce 2011 v Ústeckém kraji realizovaly v rámci RIP. Jednalo se o 16 projektů, další 3 projekty jsou ve fázi přípravy.

Tabulka 4: Přehled regionálních individuálních projektů v Ústeckém kraji

	NÁZEV PROJEKTU	MÍSTO REALIZACE	OBLAST PODPORY	TERMÍN REALIZACE	CELKOVÉ NÁKLADY
REALIZACE	S podporou za prací na Dřínku	okres Dřín	2.1.	4/2010 - 11/2012	21 476 300,00 K
	Společnou cestou za prací	okres Dřín	2.1.	1/2010 - 11/2012	42 942 610,00 K
	Mikroregiony Mostecka: Budoucnost patří kvalifikovaným	okres Most	2.1.	4/2010 - 3/2013	33 523 575,00 K
	RESTART	Ústecký kraj	1.2.	10/2010 - 3/2013	57 562 500,00 K
	RESTART - Chomutov	okres Chomutov	1.2.	9/2009 - 7/2012	29 702 100,00 K
	Práce bez překážek	Ústecký kraj	2.1.	8/2011 - 7/2014	75 934 700,00 K
	Vzdělávejte se pro práci v Ústeckém kraji!	Ústecký kraj	1.1.	6/2012 - 5/2014	52 697 500,00 K
PŘÍPRAVA	Restart na druhou	Ústecký kraj	2.1.	10/2012 - 9/2014	49 196 850,00 K
	Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje	Ústecký kraj	2.1.	12/2012 - 8/2015	neznámé
	Práce v Ústeckém kraji pro každého	Ústecký kraj	2.1.	9/2012 - 8/2015	62 956 300,00 K
UKONČENÉ	PODPORA zaměstnanosti v soc. vyloučených lokalitách Mostecka	okres Most	2.1.	9/2009 - 7/2012	34 784 400,00 K
	CESTA dlouhodobě evidovaného uchazeče k zaměstnání	Ústecký kraj	2.1.	7/2009 - 6/2012	114 804 490,00 K
	První šance i mladým bez vzdělání	Ústecký kraj	2.1.	7/2009 - 6/2012	73 239 850,00 K
	V padesáti letech	Ústecký kraj	2.1.	7/2009 - 6/2012	91 100 100,00 K
	KREDIT - Sociální ekonomika na Mostecku	okres Most	2.1.	9/2009 - 5/2012	10 272 262,00 K
	Práce na Mostecku pro každého	okres Most	2.1.	1/2009 - 11/2011	29 763 225,00 K
	Rodina a práce na Mostecku	okres Most	2.1.	1/2009 - 12/2011	14 720 500,00 K
	RESTART Most	okres Most	1.2.	9/2009 - 1/2012	49 980 700,00 K
	RESTART Louny	okres Louny	1.2.	10/2009 - 4/2012	63 804 800,00 K

Zdroj: MPSV, ESFCR, vlastní úprava⁷⁴

⁷⁴ Regionální individuální projekty, dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty, Realizované projekty, dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/projekty/>

Jedenáct projektů spadá pod oblast podpory 2.1. *Posílení aktivních politik zaměstnanosti*. Tyto projekty jsou zaměřené na osoby, které jsou dlouhodobě nezaměstnané a vyžadují zvýšenou péči a zprostředkování zaměstnání. Jedná se tedy o osoby s jistým handicapem, jako může být například zdravotní stav, vysoký věk, a jiné specifické důvody. V roce 2011 bylo díky projektovým aktivitám podpořeno bezmála 3500 lidí, z nichž se 1094 podařilo nalézt zaměstnání. Nyní si přiblížíme jeden z realizovaných projektů z této oblasti, který je již ukončený a můžeme tedy zhodnotit jeho vzájemnou vazbu a efektivitu.

Projekt nese název „*V padesáti letech*“, jehož cílem bylo podpořit nezaměstnané ve věku nad 50 let, aby neztráceli naději s hledáním zaměstnání. Hlavními aktivitami projektu bylo tyto starší osoby motivovat, podpořit je v osobním i profesním rozvoji, poskytnout jim pomoc se zvýšením kvalifikace a dosáhnout takové úrovně, aby trh práce pro ně byl dostupným.

Doba realizace projektu trvala od listopadu 2009 do května 2012 a finanční prostředky na realizaci projektu činily 91 mil. Kč. Projekt se uskutečnil ve všech okresech Ústeckého kraje, kde v každém z okresů byl zastoupen jeden dodavatel, který měl na starosti procesní aktivity projektu, které si následně popíšeme.

První aktivita spočívala ve výběru účastníků projektu, kteří byli vybráni z evidence uchazečů o úvazky práce v Ústeckém kraji. Do aktivit projektu se zapojilo celkem 648 vybraných uchazečů. Následovalo vstupní školení, které zahrnovalo seznámení s programem projektu. Účastníci byli rozděleni do skupin (jedna skupina do 20 osob) a každému byl přidělen osobní konzultant (na 15-25 účastníků), nebo každý měl možnost využít informačního a poradenského centra. Dále účastníci prošli pracovní a zdravotní diagnostikou, jejímž cílem bylo zjistit aktuální stav klientů a jejich pozici na trhu práce. Následoval motivací kurz zaměřený na zvýšení motivace a možnosti na návrat na trh práce. Poté účastníci prošli rekvalifikačním kurzem, který stávala ze dvou částí. První část měla účastníky buď naučit, nebo zkvalitnit obsluhu práce například, nebo počítačovou gramotnost je důležitým faktorem při integraci na pracovní trh. Druhá část se týkala profesní rekvalifikace vycházející z potřeb trhu práce. Rekvalifikovalo se zejména v oborech jako je učetství, svářečský kurz, kurz řidičů, základy podnikání a pracovník

v sociálních službách. Závěrem projektu bylo účastníkům umožněno ověřit si, jak si stojí na trhu práce přímo v terénu formou hledání zaměstnání, mohli si tedy nalézt potenciálního zaměstnavatele a vyzkoušet si celý proces hledání nového zaměstnání.

Jak vyplývá ze závěrečné zprávy projektu⁷⁵, výsledky jsou následující. Pro přehlednost uvádím tabulku 5 s výslednými ukazateli projektu. Z hlediska účastníků projektu, projekt naplnil očekávání 92,4% respondentů, což můžeme hodnotit jako velice pozitivní výsledek. Výsledný efekt projektu je také ucházející, neboť pomohl 75% účastníkům při hledání zaměstnání, z toho 39% pomohl zaměstnání nalézt. Pokud bychom porovnali výsledek projektu z hlediska jednotlivých okresů, v okrese Ústí nad Labem našlo v rámci projektu nejvíce účastníků (62 osob) nové zaměstnání. Naopak v okrese Louny bylo evidováno nejméně nových zaměstnanců po ukončení projektu. Nejvyšší procento účastníků, kteří úspěšně absolvovali tento projekt, byl zaznamenán v okresech Ústí nad Labem a Děčín, dohromady 42 % účastníků.

Významným úinkem projektu byl pozitivní dopad na účastníky, neboť se vrátili do aktivního života, zapojili se do sociálních aktivit a odbourali všední stereotyp. Pokud by se tento typ projektu do budoucna opakoval, bylo by dobré zvážit detailnější rozčlenění do skupin, neboť formulace skupiny nad 50 let je dosti široká kategorie a lepší rozčlenění by mohlo vést k vytvoření skupin a cílů projektu k efektivnějšímu výsledku, protože takto obsáhlá skupina osob představuje další odlišné podskupiny, a už jen z hlediska motivace a úrovně vzdělání. Dalším bodem, který by mohl mít přínos, je více zapojit zaměstnavatele, formou vytvoření informační a poradenské podpory, ale na druhou stranu prosadit i větší informovanost pro nezaměstnané o možnostech zapojení se do projektu na podporu zaměstnanosti.

⁷⁵ Závěrečná zpráva - Procesní evaluace projektu OP LZZ V padesáti letech, dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/dokumenty/evaluacni_zprava_rip_vpn.pdf

Tabulka 5: Výsledné ukazatele projektu

OKRES	PRACOVNÍ MÍSTA	PODPORĚNÉ OSOBY	PO ET ÚSP ĚŠNÝCH ABSOLVENT
D ĚLN	57	152	512
CHOMUTOV	58	140	407
LITOM ĚCE	38	74	159
LOUNY	26	107	218
MOST	53	153	443
TEPLICE	37	129	222
ÚSTÍ NAD LABEM	62	140	515
CELKEM KRAJ	331	895	2476

Zdroj: MPSV, vlastní úprava⁷⁶

Další ty i projekty jsou realizovány v oblasti podpory 1.2. *Zvýšení adaptability zam stnanc restrukturalizovaných podnik*. Hlavním cílem t chto projekt je pomoci propoušt ěným zam stnanc m podnik , tak, že se s nimi za íná pracovat ješt p ed jejich propušt ěním. Tyto podniky se potácejí se strukturálními zm ěnami a jejich zam stnanci jsou ohroženi nezam stnaností, zejména ti, kte í mají z v kových i zdravotních d vod ztížené podmínky pro uplatn ění se na trhu práce. Za rok 2011 bylo v této oblasti podpo ěno 939 lidí, p i emž 572 z nich našlo nové uplatn ění a poda ilo se je zam stnat.

Jedním z t chto projekt je již zrealizovaný „*RESTART-Most*“. Tento projekt zapo al svou realizaci v prosinci roku 2009 a ukon ěn byl k poslednímu prosinci roku 2011. Finan ění prost edky na ěinnost tohoto projektu ěnily bezmála 50 mil. K . V rámci tohoto projektu m li zam stnanci podnik , žijící nebo pracující v okrese Most p íležitost rychle se navrátit na trh práce v d sledku hromadného propušt ění i o ekávaného rozvázání pracovního pom ru. Pr b h projektu byl obdobný jako u výše zmi ovaného. Nejprve byla vybrána skupina ú astník , následoval vstupní a informa ění pohovor. Dalším krokem bylo školení z oblasti práva, psychologie, finan ění gramotnosti a obsluhy po íta e. Následn prob hl rekvalifika ění kurz a záv rem zprost edkování zam stnání. Ú astník m projekt se tak dostalo možnosti dále se vzd ívat a zdokonalovat své kvalifika ění p edpoklady a dovednosti ješt p ed ukon ěním svého pracovního pom ru. Celkový po et absolvent tohoto projektu p edstavoval 450, z nichž 350 se poda ilo umístit do nového zam stnání, což lze považovat za kladný výsledek. Dalším významným ukazatelem úsp ěšnosti tohoto projektu je skute nost, že 191 osob, tedy 63%, podepsalo v nov ě nalezeném zam stnání

⁷⁶ MPSV, Informa ění brožura projekt , dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/dokumenty/brozura_k_rip_ps,_vpn_a_cesta_.pdf

smlouvu na dobu neurčitou. Lze tedy shrnout, že byl projekt úspěšný. Dle mého názoru to může být způsobeno i dobrým načasováním projektu, nebo byl spuštěn v době, kdy ekonomická situace nebyla příliš příznivá, nutila zaměstnavatele k organizačním změnám a úřady práce byly zavaleny informacemi o hromadném propouštění. Dále můžeme vidět úspěšnost projektu v jeho jasně dané, specifikované cílové skupině účastníků. Tento projekt pomohl lidem ohroženým nezaměstnaností svou správně cílenou myšlenkou, a to urychlením nalezení pracovního uplatnění na trhu práce.

Na oblast podpory *1.1. Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků* připadá v kraji jeden projekt s názvem „*Vzdělávejte se pro práci v Ústeckém kraji*“. Tato oblast podpory je orientovaná na zvyšování kvalifikace, dovedností a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, kteří očekávají nárůst pracovních míst. S uvedeným projektem se obeznámíme jen okrajově, neboť přímo nespadá do problematiky této práce. Projekt byl zahájen v únoru roku 2012 a ukončen bude v roce 2014. Zvoleným podnikem bude na základě schválené žádosti poskytnut příspěvek na vzdělávání zaměstnanců. Na tento projekt je vyčleněno necelých 53 mil. Kč.

Pokud shrneme aktivity v rámci projektu od roku 2009, které spadají do již zmíněných oblastí, v Ústeckém kraji se podařilo úspěšně podpořit 9300 osob, z nichž téměř 3000 osob získaly prostřednictvím projektu nové zaměstnání, což v průměru znamená 1000 nových zaměstnaných osob za rok. Bohužel je to stále jen malé procento v porovnání s celkovou nezaměstnaností kraje, která činí přes 50 tisíc osob. Nicméně tyto nástroje sloužící ke snižování nezaměstnanosti v kraji jsou dovozisticky účelné a efektivní, musí na ně ale být stále kladena velká pozornost, aby mohli nadále bojovat proti nezaměstnanosti a pomáhat ohroženým skupinám navrátit se a najít uplatnění na trhu práce.

5 VÝZKUMNÉ ŠETĚNÍ

5.1. Cíl a metodika

Dotazníkové šetění mělo za cíl zjistit, jak jsou uchazeči o zaměstnání informováni o možnostech zájezdu do rekvalifikačních kurzů, jakožto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti poskytované na kontaktním pracovišti v Litoměřicích. Předmětem tohoto šetění bylo zjištění postoje nezaměstnaných ke zkušenostem se sebevzděláváním (v tomto případě rekvalifikací), zájmem o další vzdělávání a informovanosti nabízených a kurzů ze strany kontaktního pracoviště úřadu práce.

Jako nástroj pro provedení výzkumného šetění jsem si vybrala dotazníkové šetění, nebo se domnívám, že se jedná o účinný nástroj ke zpracování statistických dat, který je jedním z nejpoužívanějších technik sběru dat kvantitativního výzkumu. Při tvorbě dotazníku jsem se snažila utvořit otázky orientované na rekvalifikační kurzy a s tím spojenou informovanost nezaměstnaných. Na zátku dotazníku jsem se zaměřila na otázky blíže charakterizující uchazeče, jako je pohlaví, věk, vzdělání. Při závěrečném vyhodnocování dotazníku se budu soustředit na názory uchazečů na rekvalifikační kurzy a poradenskou činnost, jaká je jejich spokojenost se službami, které nabízí dané kontaktní pracoviště. V dotazníku byly použity otázky uzavřené, s možností jedné odpovědi. Dotazníkové šetění bylo anonymní a přístupné všem uchazečům o zaměstnání na kontaktním pracovišti v Litoměřicích.

5.2. Vlastní šetění

Cílová skupina šetění byla tvořena nezaměstnanými osobami evidovanými na kontaktním pracovišti úřadu práce v Litoměřicích. Celkem bylo rozdáno 120 dotazníků, návratnost byla 103 vyplněných dotazníků. Dotazníky byly vyvěšeny na informační desce kontaktního pracoviště, také byly k dostání u zprostředkovatelek zaměstnání, které v případě potřeby pomáhaly uchazečům s vyplněním. Získané údaje byly zpracovány a vyhodnoceny statistickým způsobem pomocí programu Microsoft Excel. Sběr dat probíhal v průběhu měsíce června a července roku 2012. Vzor dotazníku uvádím v příloze 1.

Před vyhodnocením vyplněných dotazníků jsem si stanovila následující hypotézu. Dle mého názoru, polovina dotazujících přijme stanovisko, že rekvalifikační kurzy a využití poradenských služeb, které pomáhají uchazečům zpět na trh práce, jsou přínosné a mohou nezaměstnaným pomoci s nalezením nového zaměstnání. U osob s vyšším vzděláním bych očekávala kladnější vztah k sebevzdělávání než u osob s nižším vzděláním. Domnívám se, že čtvrtina z dotazovaných nebude spokojena s přístupem a informovaností ze strany úřadu práce. Nyní si analyzujeme získaná data.

První otázky se týkaly obecné charakteristiky respondentů, jako je pohlaví, věk, vzdělání a výsledky jsou následující. Z grafu 22 lze porovnat strukturu respondentů z hlediska pohlaví. Převažují ženy, kterých bylo v rámci dotazníkového šetření 59, tj. 57 % zastoupení, což potvrzuje skutečnost, že ženy jsou obecně více nezaměstnané než muži, což bychom mohli klást například jako fakt, že ženy po mateřské dovolené shánějí těžší uplatnění na trhu práce.

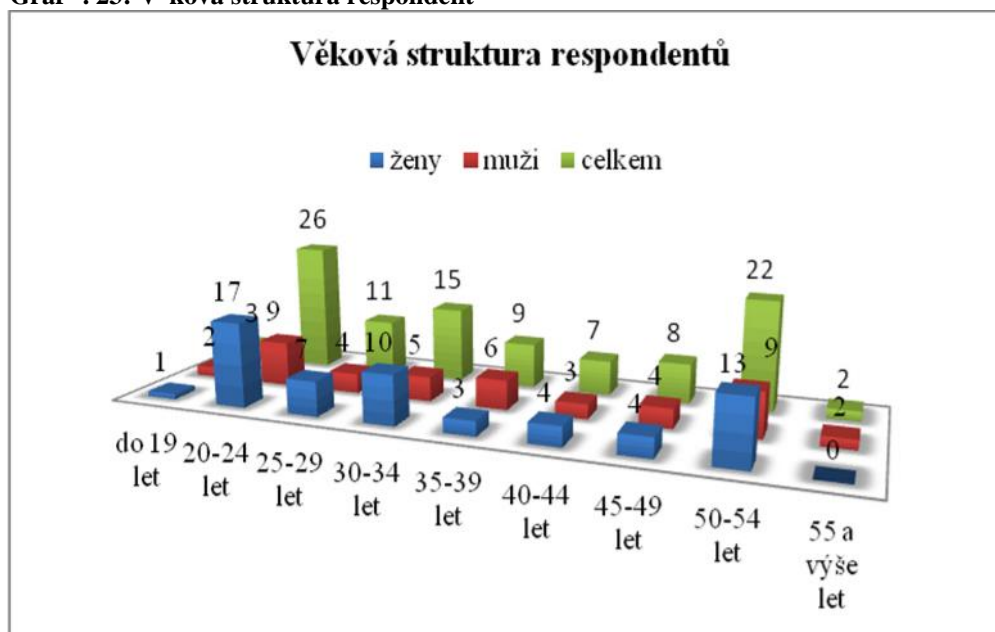
Graf 22: Struktura respondentů z hlediska pohlaví



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, vlastní úprava

Na základě detailnějšího rozčlenění grafu 23 z hlediska věkové struktury lze uvést, že jsou zastoupeny všechny věkové kategorie. Vyšší podíl bychom pozorovali u respondentů ve věku 20-24 let (25%) a ve věku 50-54 let (21%), kteří dohromady tvoří téměř polovinu dotazovaných. Pokud bychom tuto kategorii porovnali z hlediska pohlaví, převažují v obou případech ženy. Skupina ve věku 55 let a výše tvoří nejnižší počet nezaměstnaných (pouhých 1,9%), následuje věková kategorie do 19 let, která představuje necelá 3% respondentů. Celkem vyrovnané podíly mají nezaměstnaní, kteří spadají do věkových skupin od 35 do 49 let, kde je v průměru zastoupeno 7,5 %.

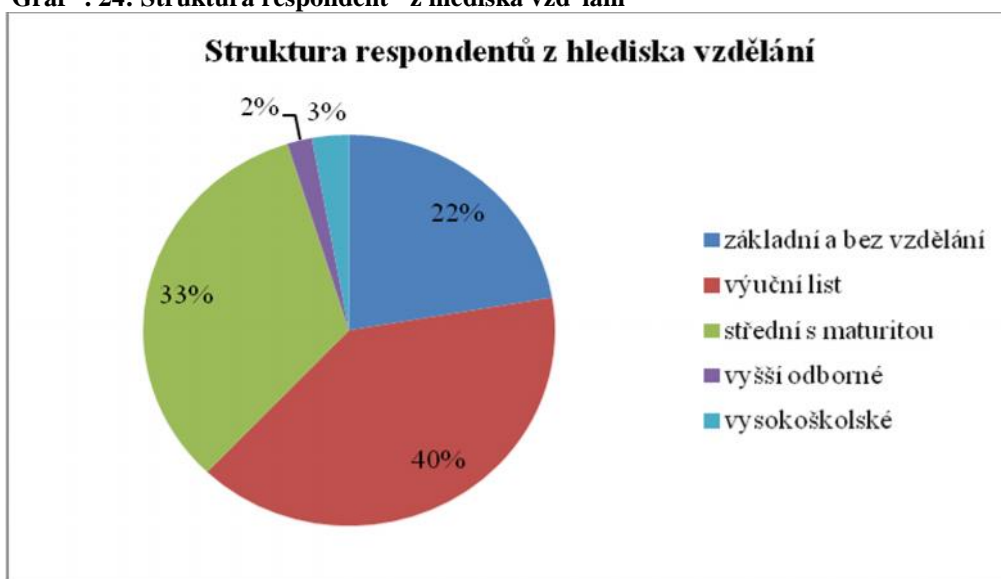
Graf . 23: V ková struktura respondent



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, vlastní úprava

Z grafu . 24 je na první pohled patrná struktura respondent podle jejich dosaženého vzdělání. Největší podíl zaujímají nezaměstnaní s výučním listem, kteří tvoří 40% respondentů. Následují uchazeči s maturitou (33%) a nemalé procento také tvoří uchazeči se základním nebo bez vzdělání, jejichž podíl je 22%. Tito uchazeči jsou na trhu práce ohroženou skupinou, protože se pro ně hledá uplatnění, nebo nedisponují žádnou kvalifikací a nelze je například zařadit do rekvalifikačních kurzů. Pro tuto skupinu nezaměstnaných v tísni bývá východiskem účast na veřejně prospěšných pracích. Naopak nejmenší oslovených vykazuje vyšší odborné i vysokoškolské vzdělání. Tyto lidé, s vyšším stupněm vzdělání se na trhu práce uplatní bezproblémově. Pokud bychom se zaměřili na tuto strukturu z pohledu pohlaví, ženy i muži jsou si téměř rovni, což se týká základního vzdělání a vzdělání s vyučením. Významný rozdíl lze spatřit u poměru mužů a žen s ukončeným středněškolským vzděláním s maturitou, kde ženy převládají z 70%.

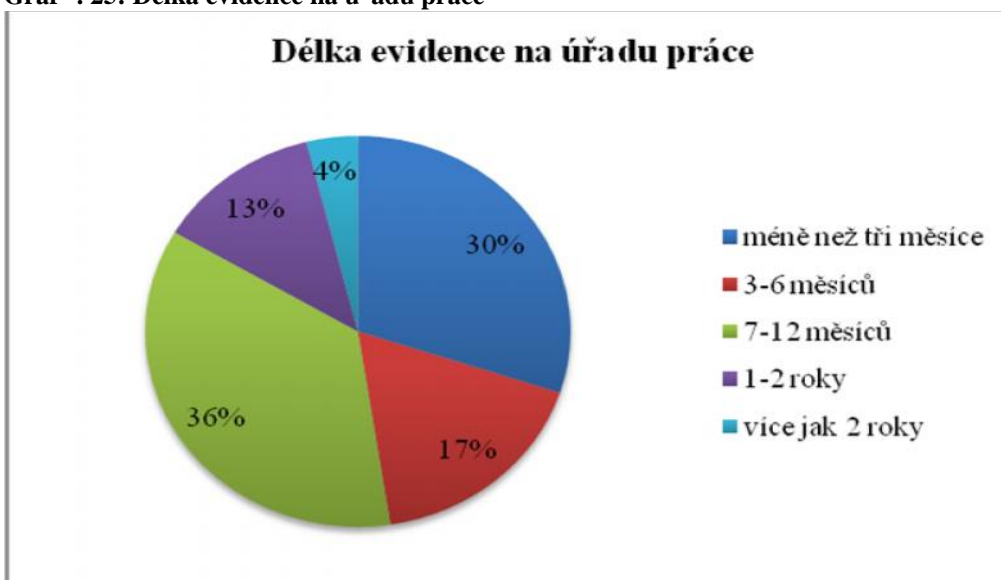
Graf . 24: Struktura respondentů z hlediska vzdělání



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, vlastní úprava

Jak znázorňuje následující graf . 25, největší skupinu nezaměstnaných uchazečů z hlediska délky evidence na úřadu práce tvoří z 36% kategorie 7-12 měsíců. Další výraznou skupinu tvoří kategorie respondentů, kteří jsou na úřadu práce evidováni méně než tři měsíce. Nejmenší podíl grafu tvoří nezaměstnaní s délkou evidence více jak 2 roky.

Graf . 25: Délka evidence na úřadu práce



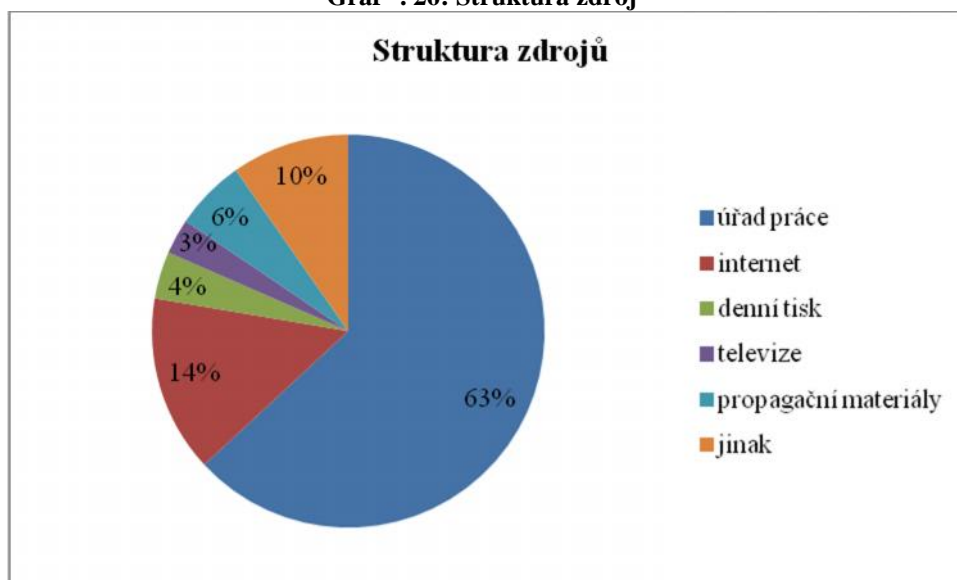
Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, vlastní úprava

Dle mého názoru, je vysoký počet uchazečů, kteří jsou v evidenci již necelý rok, dán stále ještě dopady hospodářské krize, které budou nadále způsobovat malý počet nových vytvořených pracovních míst, protože si zaměstnavatelé udržují stávající zaměstnance a

nevytvářejí nové pozice. Další příčinou tohoto stavu může být fakt, že zaměstnavatelé již nemají povinnost nahlášovat na úřad práce nové pracovní místa, tudíž iniciativa zůstává na samotných uchazečích. Dlouholetým problémem také zůstává skutečnost, že na kterém nezaměstnaným stav „sice bez práce, ale s podporou nezaměstnanosti“, vyhovuje, čímž následně dochází ke ztrátě aktivity a motivace nalézt si nové zaměstnání, což má za důsledek stále nižší možnost uplatnění se na trhu práce.

Další otázky se týkaly informovanosti respondentů, zda byli informováni o rekvalifikačních kurzech a případně z jakých zdrojů se o nich dozvěděli. 70% respondentů odpovědělo kladně, tedy že byli určitým způsobem seznámeni s možností rekvalifikace, zbylých 30% uvedlo, že nikoliv. Strukturu zdrojů z kladně zodpovězených odpovědí můžeme vidět na grafu 26.

Graf 26: Struktura zdrojů



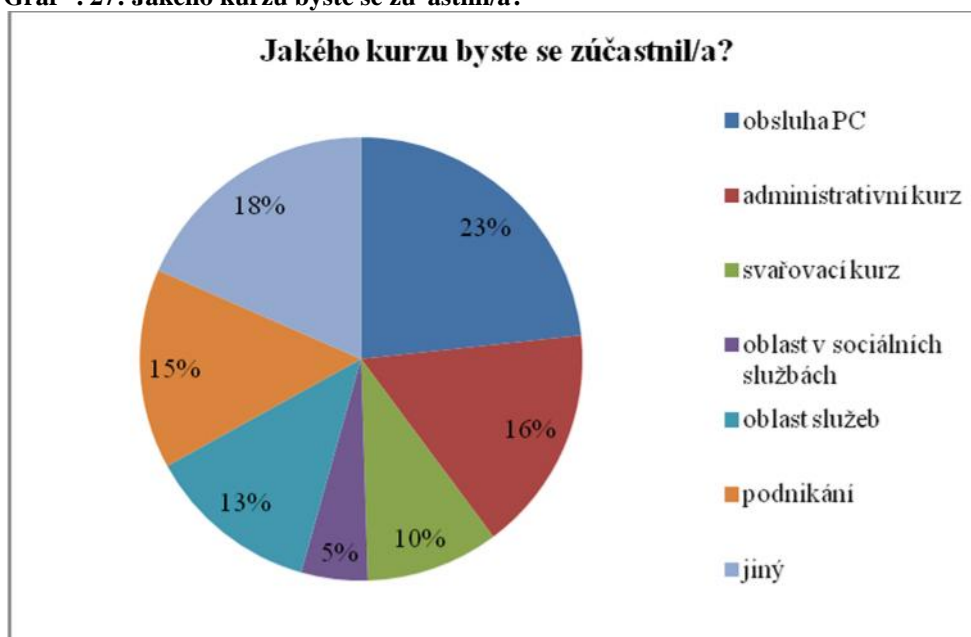
Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, vlastní úprava

65% dotazovaných uvedlo, že jim informace o rekvalifikačních kurzech poskytl úřad práce. Dalších 14% se dozvědělo o rekvalifikacích prostřednictvím internetu, následovala odpověď jinak, kde respondenti uvedli, že se o možnosti rekvalifikace dozvěděli od svých známých, příbuzných, byla zde i odpověď z předchozího zaměstnání. Ostatní zdroje jsou téměř zanedbatelná procenta, což není dobrý signál, nebo se domnívám, že tyto informace by měly být více viditelné ve veřejně dostupných zdrojích jako je denní tisk, televize a letáky.

Další otázkou, kterou jsem respondentům položila, jsem se chtěla dozvědět, zda by se chtěli zúčastnit nějakého rekvalifikačního kurzu a který by si z nabízených možností vybrali. Kladnou odpověď, tedy ano, zvolilo 44% uchazečů, 12% nebylo přesvědčeno a odpovědělo spíše ano. Dalších 22% respondentů odpovědělo, že by se rekvalifikačního kurzu nezúčastnilo a 20% zaškrtnulo odpověď spíše ne.

Z následujícího grafu 27 je patrné, jaký kurz by si respondenti, kteří odpověděli na předchozí otázku ano, spíše ano, vybrali. Nejčastější odpovědí byla jako zvolená rekvalifikace obsluha počítače, a to z 23%. Velkou část tvořily odpovědi jiný kurz (18%), kde respondenti uváděli nejčastěji idi ské oprávnění. Následoval kurz administrativy a podnikání. V oblasti služeb respondenti uváděli kurz na kuchaře, kaderníka či maséra. Nejméně žádaným kurzem byl kurz v oblasti sociálních služeb.

Graf 27: Jakého kurzu byste se zúčastnil/a?



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, vlastní úprava

Jako další jsem respondentům položila otázku týkající se přínosu rekvalifikace, zda jim usnadní nalézt si zaměstnání. Na základě grafu 28. lze vidět, že polovina respondentů si není jista, že by po absolvování kurzu snadno našla zaměstnání. Pouhých 23 % dotazovaných si je jisto, že by jim rekvalifikace usnadnila uplatnění na trhu práce. Tento výsledek může vypovídat o tom, jak jsou uchazeči o zaměstnání informováni o efektivitě nástroje APZ, pokud by se častěji vykazovali výsledky prostřednictvím médií, jaká je

úspěšnost po absolvování rekvalifikačního kurzu, možná by mnozí z respondentů měli na tuto otázku jiný názor.

Graf . 28: Rekvalifikační kurz usnadňuje nalézt si zaměstnání



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, vlastní úprava

Další podstatná otázka se týkala rozsahu nabízených rekvalifikačních kurzů. Jak nám ukazuje graf . 29, téměř polovina respondentů si myslí, že je nabídka dostatečná. Zápornou odpověď dalo 18% respondentů, což je zhruba stejně jako odpovědi, kteří si nejsou jistí. Pokud bychom ale sečetli odpovědi ne a spíše ne, dostaneme se na 39%, což je docela vysoký podíl. Příčinou může být ovlivnost respondentů tímto dotazníkem. V jedné z předchozích otázek jsem se dotazovala, jaký kurz by si respondenti vybrali, a mnozí z toho mohli vyvodit závěr, že jsou k dispozici jen tyto uvedené rekvalifikační kurzy (byly zde však uvedeny jen ty nejžádanější), a z toho důvodu mohli odpovědět tak, jak to vykazuje uvedený graf.

Graf . 29: Nabídka rekvalifikačních kurzů je dostačující.



Zdroj: vlastní dotazníkové šetění, vlastní úprava

Odpovědi na otázku týkající se vlastního snažení při hledání zaměstnání, nejsou příliš pozitivní, jak ilustruje graf . 30. Převážná většina (54%) respondentů uvedla, že si práci vlastními silami hledá občas. Téměř shodné jsou podíly u dvou zbývajících odpovědí. 25% respondentů uznalo, že si práci hledá intenzivně.

Graf . 30: Vlastní iniciativa při hledání zaměstnání

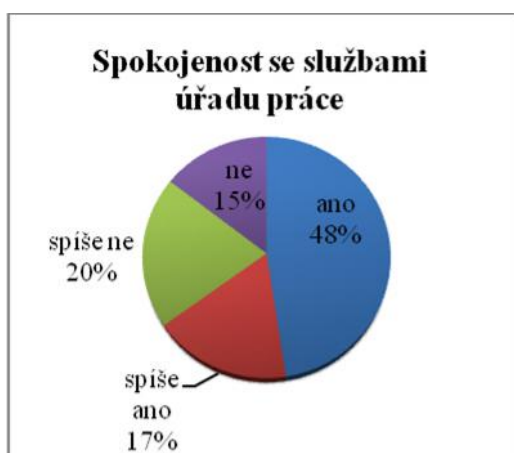


Zdroj: vlastní dotazníkové šetění, vlastní úprava

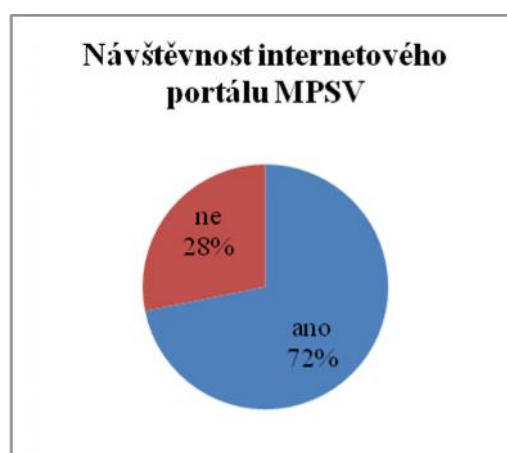
Zbylých 21% uvedlo, že žádnou vlastní iniciativu nevyvíjí. Relativně nejméně vyvíjí vlastní iniciativu při hledání zaměstnání osoby se základním vzděláním a výučním listem, tj. spoléhají se jen na úřad práce. Mezi ty, kteří si práci hledají intenzivně, patří celá skupina uchazečů se středním, vyšším odborným vzděláním a vysokoškolským vzděláním. Nejvyšší procento těch, kteří si práci hledají z vlastní iniciativy jen občas, patří osobám s výučním listem. Těm shodné výsledky vyplynuly i z další otázky, která se týkala využití volného času k sebevzdělávání. Nejvyšší počet respondentů (41%) odpověděl, že je schopno investovat do sebevzdělávání 1-4 hodiny svého času týdně. 38% dotazovaných uvedlo, že by obtovali méně než jednu hodinu týdně a 21% by vnovalo sebevzdělávání více jak 5 hodin týdně. Pokud bychom tyto výsledky opět zanalyzovaly s ohledem na vzdělání, méně než jednu hodinu týdně jsou ochotni investovat do vzdělání nezaměstnaní s výučním listem, více jak pět hodin týdně by vnovali sebevzdělávání respondenti se středním vzděláním s maturitou.

Poslední dvě otázky dotazníkového šetření se týkaly spokojenosti nezaměstnaných se službami, které jim poskytuje úřad práce a návštěvnosti internetových stránek MPSV, které mají sloužit nezaměstnaným jako užitečný nástroj při získávání informací týkající se nabídky volných pracovních míst, novinek na trhu práce, a dalších důležitých informací a podkladů.

Graf . 31 : Spokojenost se službami ÚP



Graf . 32: Návštěvnost portálu MPSV



Zdroj: vlastní dotazníkové šetření, vlastní úprava

První otázkou bylo, zda jsou dotazovaní spokojeni se službami poskytovanými úřadem práce. Na tuto otázku zodpověděl 65% respondentů ano, z čehož 17% respondentů si

nebyla jistá odpovědí. Negativně hodnotí poskytované služby úřadu práce 35% respondentů, z nichž 20% si nebyla odpovědí jistá.

Druhou otázkou jsem chtěla zjistit, zda nezaměstnaní uchazeči navštíví internetový portál MPSV. 72% respondentů odpovědělo, že navštíví tyto stránky, zbylých 28% tyto stránky nevyhledává. Tento 28% podíl má ze způsobovat nemožnost uchazeči připojit se k internetu, ne každý vlastní domácí připojení k internetu. Tím více lze apelovat na úřad práce, který je vybaven informačním stojanem s přístupem na zmíněnou internetovou stránku, který je dostupný každému. Úřad práce by mohl nabídat uchazeči o zaměstnání ke sledování těchto stránek, například využitím času při čekání na odbavení.

6 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ

Po *vyhodnocení výzkumného šetření* jsem dospěla k následujícím závěrům. Pevně zděruje cílová skupina, na kterou by se měly zaměřit nástroje APZ, v tomto případě rekvalifikace. Je zde velké množství mužů a žen ve věku 20-24 let, kteří mají jen základní vzdělání nebo výuční list. Pro tuto cílovou skupinu, zejména pro ty se základním vzděláním, je obtížné, téměř nemožné nalézt takovou rekvalifikaci, která by splňovala takové vstupní předpoklady, aby se jí mohla zúčastnit osoba se základním vzděláním. Rekvalifikační kurzy, které úřad práce nabízí, nejsou nastaveny tak, aby je mohl absolvovat každý, rekvalifikovaný vždy musí mít alespoň nějaké kvalifikační předpoklady, nebo by musel absolvovat několikero kurzů za sebou, aby se uplatnil na trhu práce, což už ale ztrácí z hlediska nástrojů APZ efektivitu. Dalším problémem této cílové skupiny je laxní přístup k učení se novým věcem. Tyto fakta následně přivádí uchazeče do stavu, kdy se stává dlouhodobě nezaměstnaným, ztrácí zkušenosti a motivaci hledat si zaměstnání.

Nyní bych se zaměřila na zhodnocení navržené hypotézy, kterou jsem si stanovila před vyhodnocením výsledků tohoto šetření. Dle mého názoru, polovina dotazujících přijme stanovisko, že rekvalifikační kurzy, které pomáhají uchazečům zpět na trh práce, jsou přínosné a mohou nezaměstnaným pomoci s nalezením nového zaměstnání. Tato hypotéza se mi potvrdila. 54% dotazovaných se shodlo, že rekvalifikace je účinný nástroj APZ, který usnadní a dopomůže nezaměstnanému člověku vrátit se a být uplatnitelný na trhu práce. I z hlediska nabízených rekvalifikačních kurzů je podle většiny nabídka dostáující, když je zde určité procento uchazečů, kteří by si přáli jiné rekvalifikace, než ty, které nabízí úřad

práce. Což je vcelku neovlivnitelné, neboť lidé při práci vždy volí takové rekvalifikace, které odpovídají volným místům a uplatnitelnosti na trhu práce.

Jako další, jsem si zvolila hypotézu, která uvádí, že vzdělanější osoby budou brát v úvahu i sebevzdělávání než osoby s nižším vzděláním. Tato hypotéza se mi také potvrdila, kladnější vztah k sebevzdělávání a vnování volného času tímto aktivitám se více proklánely osoby s vyšším stupněm vzděláním. Mezi ty, kteří se snaží nalézt si práci vlastními silami, patří uchazeči s vysokoškolským, vyšším odborným a středněškolským vzděláním. Nejméně vyvíjejí samostatnou aktivitu při hledání zaměstnání vyhledávají lidé a lidé se základním vzděláním. Avšak z celkového pohledu odpovědi na tyto otázky nebyly příliš pozitivní. Více jak polovina respondentů uvedla, že se aktivitám spojených s hledáním zaměstnání zabývá jen občas. Dokonce celých 21% odpovědělo, že se tétoinnosti vůbec nevěnuje.

Posledním úsudkem byl názor, že čtvrtina dotazovaných nebude spokojena s přístupem a informovaností ze strany úřadu práce. S touto hypotézou jsem vycházela z názoru nezaměstnaných, se kterými jsem měla možnost setkat se při sběru dat pro toto výzkumné šetření. Určitá část nezaměstnaných (především dlouhodobě nezaměstnaných), kteří měli zájem tuto problematiku konzultovat, se shodli na tom, že na úřad práce docházejí jen z povinnosti při pravidelných návštěvách určených zprostředkovateli práce. Nejdou tam s žádným očekáváním, že by se pro ně vyskytla nějaká nabídka na zaměstnání, protože už mají bohužel takovou zkušenost, jako je kolikrát ne příliš příjemné vystupování zprostředkovatelů práce a minimální informace ohledně nabídky volných pozic. I když byla nakonec tato hypotéza vyvrácena, myslím, že by tato skutečnost neměla být opomíjena. Spokojenost se službami úřadu práce potvrdilo 48% respondentů, 15% respondentů uvedlo, že s poskytovanými službami spokojeni nejsou. Lze tedy celkově zhodnotit, že v oblasti spokojenosti jsou pozitivní ohlasy. Pokud bychom se zaměřili na informovanost uchazečů o rekvalifikačních kurzech a dalších možnostech, tyto informace, jak vyplynulo z šetření, uchazeči získávají až na úřad práce. Domnívám se, že by tyto informace měly mít větší váhu a nebylo by nazbyt ve větší míře tyto informace prosazovat ve veřejnosti prostřednictvím různých médií.

Nyní bych se ráda zaměřila na *vlastní doporučení*, které v Ústeckém kraji povede ke zlepšení situace na trhu práce. Tento návrh opatření bude směřován na dva subjekty, které by díky těmto opatřením mohli do budoucna ovlivnit nyníjší nepříznivou situaci na trhu práce. Prvním subjektem bude krajská správa, druhý bude zaměřen na podnikatelskou sféru. Jak již vyplynulo z analýzy nezaměstnanosti v kraji, tak z následného výzkumného šetření, v Ústeckém kraji se utvořila silná sociální skupina, na kterou je potřeba brát v úvahu z hlediska a zaměřit se na její návrhování konceptu pro aktivní politiku zaměstnanosti v kraji. Jedná se skupinu mladých lidí ve věku 20-24 let mající základní vzdělání i výšší. Dalším problémem je délka evidence na úřadu práce, nebo 25% všech nezaměstnaných v kraji je na úřadu práce více jak 24 měsíců. Je tedy nutné, zohlednit tyto dvě ohrožené skupiny a cílem je podporovat jejich návratu na trh práce. Novým signálem pro nezaměstnané, ale i pro podnikatelské subjekty, krajské orgány a instituce by mohl být návrh inovativních řešení, který následně vymezím.

Z obecného hlediska je dle mého názoru velkým problémem nepropojenost informací mezi úřady práce, čímž dochází ke ztrátě efektivního vytváření podmínek pro realizaci politiky zaměstnanosti. Neexistuje propojený funkční informační systém, který by tuto situaci mohl vyřešit. S tímto tématem také souvisí sebrání určitých kompetencí a reorganizace okresních úřadů práce, což nebylo nejlepším krokem, ke kterému MPSV přistoupilo. Už jen z pohledu přísunu finančních prostředků, například v celém Ústeckém kraji je na veřejné prospěšné práce vyčleneno méně peněz, než v minulosti dostal sám okres Most. Navrhla bych tedy *oprotivné navýšení kompetencí pracovníků krajské a místní samosprávy v oblasti trhu práce*.

Dalším opatřením by mělo být *zkvalitnění personálního obsazení na úřadech práce*. Dle mého názoru by pracovníci úřadů práce měli být dostatečně kvalifikováni, ustaveni proškolení, tak aby zvládli uchazečům odpovědět na jejich veškeré požadavky týkající se nabídky pracovních pozic. Měli by být schopni informovat o aktuálním dění týkající se rekvalifikačních kurzů, možné úasti na projektech a dalších důležitých informacích, které by mohli uchazečům pomoci při hledání zaměstnání. Na kterým uchazečům se úředníci zprostředkující zaměstnání jeví tak, jakoby rezignovali na aktivní pomoc uchazečům při hledání práce. Z těchto důvodů bych navrhovala vytvořit patřičný školicí systém zaměstnanců a důraznější kontrolu jejich výkonů.

Doporučila bych krajskému úřadu práce *detailnější a hlubší mapování struktury nezaměstnaných a nabízených pracovních míst*, čímž by se pomohlo při tvorbě rekvalifikačních programů a dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které kraj využívá. Dále by pomohlo hlubší prognózování vývoje nabídky a poptávky na pracovním trhu a, což je důležité při rozhodování, o tom jaké obory je třeba podporovat zejména na středních školách. Na základě toho by bylo možné konkretizovat zaměření studijních oborů tak, aby odpovídalo poptávce po pracovních silách. Tímto krokem by došlo k *prohloubení spolupráce mezi podniky a regionálními vysokými školami* jako například Univerzita Jana Evangelisty Purkyně. Domnívám se, že by bylo vhodné rozšířit spolupráci mezi těmito institucemi formou pořádání pravidelných setkání, diskutovat o aktuálním vývoji na trhu práce a společně se snažit o nalezení takových opatření, která by vedla k lepšímu souladu mezi nabídkou a poptávkou. Tyto setkání by se mohli utvořit buď v rámci jednotlivých regionů, nebo na bázi celého Ústeckého kraje. Je tedy zapotřebí i z obecného hlediska zintenzivnit spolupráci a komunikaci mezi jednotlivými úřady jako jsou úřady práce, města, obce, podnikatelé, školská zařízení atd.

Co se týče vzdělávacích zařízení, zejména středních a vysokých škol, dle mého názoru je v kraji špatná struktura studijních a učebních oborů. Tyto školy nabízejí převážnou většinu oborů se zaměřením na ekonomii a podnikání, chybí dostatek oborů zaměřených například na zemědělství, což pak vzniká nedostatek kvalifikovaných pracovníků v tomto oboru. Mělo by dojít k *vytvoření optimálních podmínek pro vzdělávání* od základního až po celoživotní a podporovat vzdělanost obyvatel v kraji v návaznosti na požadavky trhu práce.

Dále bych se zaměřila na *individuálnější přístup k jednotlivým uchazečům* a zvýšený zájem při hledání vhodné rekvalifikace, což potvrzuje i výsledek z dotazníkového šetření, kdy 18% respondentů by preferovalo jiné kurzy, než ty, které jsou nabízené. Dle mého názoru se totéž týká i projektů na podporu zaměstnanosti. Projekty musí být uplatňovány individuálně, musejí mít na konkrétního člověka, ale také na konkrétní prostředí, ve kterém práci hledá. Je tedy nutné, více se specializovat a detailněji kategorizovat účastníky projektů na podporu zaměstnanosti. Příkladem může být projekt, který je určený osobám

starším 50 let, což je široký okruh lidí, který skýtá další odlišné podskupiny, které je třeba rozložit tak, aby byl projekt efektivnější a byl pro uchazeče přínosný, například dle jejich motivace a úrovně vzdělání.

Dalším opatřením je **zavedení zkrácené pracovní doby** pro ženy po mateřské dovolené. Jelikož v kraji převažují mezi nezaměstnanými právě ženy, mohlo by toto opatření vést ke snížení nezaměstnanosti žen. Dále bych zvýšila podporu žen na trhu práce prostřednictvím zřízení nových předškolních zařízení, kterých je v kraji nedostatek. V důsledku tohoto těmto ženám nezbyvá jiné východisko než se svými dětmi zůstat doma a do práce nastoupit až po nástupu dítěte na základní školu. Dalším možným opatřením, které by pomohlo ženám vyřešit tuto nelehkou situaci, je více podporovat práci z domova, i když v tomto případě ne všechny profese se dají vykonávat "na dálku".

Pokud bychom se zaměřili na skupinu dlouhodobě nezaměstnaných, navrhla bych formou **motivací program** zapojovat v větší podílu těchto nezaměstnaných, tak aby bylo dosaženo výsledku, kdy budou mít znovu chuť do nového pracovního nasazení a nezůstanou v pozici člověka, který ztratil zájem o zpětné zařazení na trh práce. Pro mnohé se dlouhodobá evidence na úřadu práce stává vyhovujícím životním stylem. Současný stav si opravdu vyžaduje řešení, neboť jak vyplývá z dotazníkového šetření, 54% uchazečů o zaměstnání si aktivně práci hledá jen občas.

Z hlediska zaměstnávání v soukromé sféře narážíme na skutečnost, že podnik, který nákladně propustí své zaměstnance, posléze velmi opatrně nabírá zaměstnance nové. A to i přesto, že se zvýší poptávka. Tuto situaci v těsnosti řeší tak, že zaměstnanci pracují přesčas, případně si najme pomocnou sílu prostřednictvím brigádníků. Proto je potřeba **podpořit vznik nových pracovních míst u stávajících firem** například formou finančních a investičních pobídek a daňových úlev. Úřad práce by mohl také poskytnout pro podnikatele semináře, které by jim pomohly lépe se orientovat v oblasti financování z fondů Evropské unie, zejména při získání dotací nebo při změnách v legislativě. Více podporovat uchazeče o zaměstnání, kteří se rozhodnou stát se osobou samostatně výdělečně činnou, by mohlo být dalším bodem při naplňování politiky zaměstnanosti. Osoby, které se pro tento způsob obživy rozhodnou, by mohly být zpočátku vedeny tím správným směrem díky poradenským službám, které by zahrnovaly finanční a právní pomoc.

V Ústeckém kraji je k dispozici stále mnoho nevyužitých prostor a pozemků, což vytváří **prostor pro vybudování nových průmyslových zón**, které přinesou nová pracovní místa a pomohou oživit ekonomickou situaci v kraji. Pro investory může být významným faktorem husté osídlení, z něhož vyplývá disponibilní pracovní síla i poloha, nebo je regionem příhraničním, a také dobrou dopravní infrastrukturou. Je tedy zapotřebí využít všech výhod, které kraj nabízí a **podporovat vstup z velké většiny zahraničních investic** do regionu s čímž souvisí požadavek na aktivnější komunikaci mezi krajem a jednotlivými podniky a investory.

I když může být náročná z navržených opatření finanční a časová náročná, je zapotřebí zvážit jejich pozitivní důsledky jak na trh práce, tak na samotné uchazeče a zaměstnavatele.

7 ZÁVĚR

Situace na trhu práce není příznivá, i když jsou to tři roky, kdy vypukla celosvětová hospodářská krize. Tento problém se netýká jen Ústeckého kraje, ani celé republiky, ale potýká se s ním většina evropských zemí. A jak naznačují současný stav a odhadovaný vývoj ekonomiky, dopady krize jsou stále nevyčerpány a jen tak asi nepominou. Ani v nejbližších letech nelze očekávat výraznější pokles nezaměstnanosti, poptávka stále převyšuje nabídku pracovních pozic, převládá nezaměstnanost mimoživotní, označovaná za strukturální, tudíž dokud se nezmění celková demografická, sociální a hospodářská situace regionu, nedojde k poklesu nezaměstnanosti.

Shrnutí výsledky, kterých jsem docílila pomocí analýzy trhu práce a následného výzkumného šetření, pro Ústecký kraj nejsou příliš pozitivního charakteru.

Nepříznivým ukazatelem kraje je jeho vzdělanostní struktura, což nám potvrzuje zpracovaná analýza i ukazatele z dotazníkového šetření. V tomto ohledu se kraj odlišuje tím, že disponuje nejvyšším podílem obyvatel se základním vzděláním. Což se samozřejmě odráží i do statistik u nezaměstnaných osob. Skutečnost, že společně uchazejí o zaměstnání mající vyšší vzdělání 75% z celkového počtu nezaměstnaných v Ústeckém kraji je pro jeho další rozvoj velice nepřijemné zjištění, které by se mělo stát jednou z priorit kraje při řešení nezaměstnanosti. V tomto ohledu má kraj v úmyslu podporovat a realizovat speciální programy pro předškoláky, zejména pro děti ze sociálně slabších rodin, které by zvýšily jejich šance na úspěšné dokončení vzdělávacího procesu.

Vzdělanostní struktura tak negativně působí na rozvoj ekonomiky kraje, kde chybí pracovníci s vysokoškolským vzděláním, zejména technického směru, kterých je v kraji opravdu nedostatek, což je způsobeno jejich odchodem do jiných krajů, kde je jim nabízeno zajímavější zaměstnání s lepšími platovými podmínkami. Pokud by se zpusťila dlouhodobá spolupráce místních firem se studenty regionálních vysokých škol v rámci nějakých výzkumů, bylo by to pro kraj nezanedbatelným přínosem. Studenti by získali odbornou praxi a udrželi by se v kraji, což je velmi podstatné s ohledem na ekonomický rozvoj kraje a zvýšení potenciálu lidských zdrojů.

Velkým problémem v kraji také zůstává nedostatek volných pracovních míst, kde na jedno volné pracovní místo připadá necelých 30 uchazečů. Nejlépe umístitelní jsou uchazeči s vyšším vzděláním a středněškolsky vzdělaní. U uchazečů se základním vzděláním opět narážíme na potíže, nebo tato skupina je těžko umístitelná díky svým kvalifikačním

předpokladem. Tento problém z části řeší nástroje APZ prostřednictvím veřejných pracovních míst, nicméně osob se základním vzděláním je tolik, že takto vytvářejí místa v rámci APZ jsou nedostačující. Další skupinou, která se potýká s vysokou nezaměstnaností v kraji, jsou uchazeči ve věku 20-24 let, což souvisí se zmiňovanou strukturou uvnitř oborů, která není nastavena tak, aby se doplňovala s požadavky na trhu práce, tudíž bude i nadále, dokud nebude dosaženo určitých změn v systému vzdělávání, docházet k převisu nabídky nad poptávkou. Co se týče délky evidence, 25% podíl uchazečů je již na úřadu práce více jak 2 roky. Příčinou mohou být stále ještě dopady hospodářské krize, nicméně, většina procento z těchto dlouhodobě evidovaných si aktivně práci nehledá. Je to dáno tím, že si již zvykli na takovýto vyhovující způsob života, ztrácejí motivaci vrátit se zpět na trh práce a jejich nezaměstnanost řeší buď pobíráním sociálních dávek či prací na černo. I lidé starší 50 let mají poměrně těžký úkol obstát při hledání zaměstnání a to nejen v Ústeckém kraji. Česká populace stárne, bude stále přibývat počet starších lidí, ale odchod do důchodu bude v nedohledu. Tento problém by mohl pomoci vyřešit tzv. Age management (zohledňující v k nezaměstnaných), který budou moci využívat jak firmy, tak úřady práce při obsazování pracovních míst staršími osobami.

Aktivní politika zaměstnanosti má v kraji prokazatelnou úspěšnost, nicméně je zapotřebí stále zlepšovat, inovovat a rozvíjet její nástroje, aby nedocházelo ke ztrátě efektivity. Kombinace nástrojů APZ spojená s přímou volbou cílové skupiny vede k maximalizaci efektivity APZ. Využívání nástrojů APZ v kraji je velice účinné, a to zejména při umisťování uchazečů z rizikových skupin, zde je tedy systém APZ nesmírně důležitý a potřebný. V Ústeckém kraji se nejvíce prostředky (vyjma cílených programů zaměstnanosti) vynakládá na veřejné pracovních místech, což je důsledkem vysokého procenta nezaměstnaných se základním vzděláním. U rekvalifikačních kurzů je obzvláště vhodné zaměřit se na aktuální situaci na trhu práce a vhodné uchazeče, u veřejných pracovních míst a ostatní nástroje APZ by měly být zaměřeny především na dlouhodobě nezaměstnané. V tomto případě bych se držela rad Evropské komise, která doporučuje členským státům zavést systém pravidelného hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti, který v České republice není ještě zcela ustálený. Podle mého názoru by se měl objem finančních prostředků vynaložený na APZ zvyšovat a nejlépe opačným směrem jak tomu je v současnosti. Lidé bez práce stále neubývá a prostředky a opatření APZ jsou

nesmírně důležitým nástrojem při snižování nezaměstnanosti. Dalším důležitým nástrojem, který v kraji napomáhá ke zvyšování zaměstnanosti je Evropský sociální fond, který prostřednictvím realizovaných projektů velmi pozitivně ovlivňuje situaci na trhu práce. Tyto projekty jsou velkou možností pro nezaměstnané, proto je důležité je dostatečně prezentovat a informovat o možnostech zapojení se do těchto projektů.

Dalším, velmi důležitým nástrojem pro zlepšení situace na trhu práce, bude Ústecký program zaměstnanosti 2020, který má za cíl vytvořit zhruba 500 nových pracovních míst a dostat se s mírou nezaměstnanosti během osmi let na celorepublikový průměr. Nová pracovní místa by měla vznikat především v průmyslových organizacích, jako jsou zdravotní a školská zařízení. I přesto zde přetrvávají obavy, neboť se nejedná o celoplošné zaměstnávání, ale ústředně dohad krajských institucí, nikoliv dohad podnikatelské sféry.

Ústecký kraj má před sebou nelehký úkol, který jej bude podle mého názoru tížit ještě několik let, ale musíme doufat, že při správně nastavené politice zaměstnanosti, využívání nástrojů APZ, s pomocí fondů ESF a správnými rozhodnutími, dosáhne lepších ukazatelů v oblasti nezaměstnanosti a situace na trhu práce bude pro všechny uchazeče příznivější.

Při zpracování diplomové práce jsem především vycházela ze statistik Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem, z okresní statistiky kontaktního pracoviště v Litoměřicích a v neposlední řadě z vlastního dotazníkového šetření. Ve své práci jsem zanalyzovala strukturu nezaměstnanosti v kraji, zmapovala jsem aktivní politiku zaměstnanosti a navrhla soubor opatření vedoucí ke dlouhodobému zlepšení situace na trhu práce, čímž jsem splnila stanovený cíl práce.

Tato diplomová práce nemá v úmyslu podávat definitivní závěry, má spíše upozornit svými názory na problematiku trhu práce a využívání politiky zaměstnanosti, což by mohlo být přínosné pro utváření konceptu politiky zaměstnanosti v Ústeckém kraji.

8 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJ

Tištěné zdroje:

BRDEK, Miroslav; JÍROVÁ, Hana. *Sociální politika v zemích EU a R.* Praha: CODEX Bohemia, s.r.o., 1998. 392 s. ISBN 808596371X.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 137 s. ISBN 80-86429-16-4.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí.* Praha: Nakladatelství Oeconomica, Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006, 256 s., ISBN 80-245-1149-5.

KUCHA, Pavel. *Trh práce – sociologická analýza.* Univerzita Karlova v Praze: Nakladatelství Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 142 s. ISBN 80-901424-9-4.

NEMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce.* Praha: Oeconomica, 2002. 152 s. ISBN 80-245-0350-6.

Programový tým projektu EQUAL 0076. *AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.* Ústí nad Labem: Centrum komunitní práce Ústí nad Labem, 2002. 28 s. Dostupné z WWW: <http://www.komunitniplanovani.com/dokumenty/skripta5_22.pdf>

Statistické ročenky Ústeckého kraje

WINKLER, Jiří; WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a pracovní vztahy.* [s. l.] : Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 978-80-722-6195-6.

WOKOUN, René. *Česká regionální politika: v období vstupu do Evropské unie.* Praha: Oeconomica, 2003. 326 s. ISBN 80-24505-17-7.

ŽÍTEK, Vladimír; KLÍMOVÁ, Viktorie. *Regionální politika.* Brno: Masarykova univerzita, 2008. 107 s. ISBN 978-80-210-4761-7.

Elektronické dokumenty:

Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011[online]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up

Analýza zaměstnanosti EU [online]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam080312analyza12.doc>

asová sada základních ukazatel VŠPS [online]. Dostupné z WWW: [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/i/tab_zam/\\$File/czam050412cr.xls](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/i/tab_zam/$File/czam050412cr.xls)

erpání finančních prostředků na nástroje APZ v jednotlivých krajích za rok 2011 [online]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2011/18.pdf

Evropská strategie zaměstnanosti [online]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cz>

Evropský sociální fond 2014-2020 [online]. Dostupný z WWW: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=cs>

Evropský sociální fond v ČR [online]. Dostupný z WWW: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Informační brožura projekt [online]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/dokumenty/brozura_k_rip_ps,_vpn_a_cesta_.pdf

Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu, články Vzdelanost a HDP [online]. Dostupný z WWW: http://idea.cergeei.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=64:vzdelanost-hdp&catid=23:zpravy&Itemid=31

Míra nezaměstnanosti v zemích EU [online]. Dostupné z WWW: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tsiem110>

Míra nezaměstnanosti, Registrovaná míra nezaměstnanosti [online]. Dostupné z WWW: http://vdb.czso.cz/vdbvo/maklist.jsp?kapitola_id=15&expand=1&

Národní akční plán [online]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/npr_2012_final_cz_15052012.pdf

Národní program reform České republiky 2012 [online]. Dostupný z WWW: <http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/dokumenty/narodni-program-reform-2012-95577/>

Neumístění uchazečů o zaměstnání podle vzdělání [online]. Dostupné z WWW: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voc=tabulka&cislatab=PRA5022PU_OK&voc=null

Obecná míra nezaměstnanosti podle kraj – roční průměry [online]. Dostupné z WWW: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voc=tabulka&cislatab=VSPS+507_ro%C4%8Dn%C3%AD&&kapitola_id=15

Počet uchazečů o zaměstnání a míry nezaměstnanosti v okresech ČR [online]. Dostupné z WWW: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voc=tabulka&cislatab=PRA0100PU_OK&&kapitola_id=15

Průměrná míra nezaměstnanosti od roku 1997 [online]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady/prumer_mn_od_97_portal.xls

Průměrná míra registrované nezaměstnanosti v okresech ČR [online]. Dostupné z WWW: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA6010PC_OK&&kapitola_id=15

Realizované projekty [online]. Dostupné z WWW: <http://www.esfcr.cz/projekty/>

Regionální individuální projekty [online]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/

Regionální informační servis, Mapy Ústeckého kraje [online]. Dostupné z WWW: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/ustecky-kraj/verejna-sprava/spravni-cleneni/uzemni-cleneni-mapy/#o0>

Roční analýza růstu 2012 [online]. Dostupné z WWW: http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/annual-growth-surveys/index_cs.htm

Rozpočet Evropské unie [online]. Dostupné z WWW: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/budget/index_cs.htm#

Služba EURES v EU a EHP [online]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures

Strategie regionálního rozvoje ČR [online], dostupný z WWW: <http://www.dhv.cz/regstrat/SRR/Svazek%201/Svazek%201-3.htm>.

Vybrané údaje za Ústecký kraj – zaměstnanost, nezaměstnanost [online]. Dostupné z WWW: [http://www.ustinadlabem.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanostxu/\\$File/ulk_neZam.xls](http://www.ustinadlabem.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanostxu/$File/ulk_neZam.xls)

Výdaje na SPZ souhrnný pohled 1991-2011 [online]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_na_spz_souhrnny_prehled_1991-2011.xls

Výroční zpráva EURES, finanční období 2009-2010 [online]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/eures/dokumenty/vyrocnizpravy_eures

Vývoj na trhu práce [online]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2011

Vzdělání populace v Ústeckém kraji [online]. Dostupné z WWW: [http://www.ustinadlabem.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/600039FF03/\\$File/421011110902.xls](http://www.ustinadlabem.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/600039FF03/$File/421011110902.xls)

Vzdělanostní struktura populace ČR [online]. Dostupné z WWW: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/EA0034DACE/\\$File/31151202.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/EA0034DACE/$File/31151202.pdf)

Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Ústeckého kraje v roce 2011 [online]. Dostupné z WWW: [http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/analyza:_ustecky_kraj_v_roce_2011/\\$File/42136412.pdf](http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/analyza:_ustecky_kraj_v_roce_2011/$File/42136412.pdf)

Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků VŠPS [online]. Dostupné z WWW: [http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/i/tab_zam/\\$File/czam080312cr.xls](http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/i/tab_zam/$File/czam080312cr.xls)

Závěrečná zpráva - Procesní evaluace projektu OP LZZ V padesáti nekonímé [online]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/dokumenty/evaluacni_zprava_rip_vp_n.pdf

Zákony a legislativa:

Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, Zákoník práce [online]. Dostupný z WWW: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694&nr=262~2F2006&rpp=15#local-content>

Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online]. Dostupný z WWW: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=58235&fulltext=&nr=435~2F2004&part=&name=&rpp=15#local-content>

Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 6. listopadu 2011 o novele zákoníku práce [online]. Dostupný z WWW: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakon.jsp?page=0&fulltext=&nr=365~2F2011&part=&name=&rpp=15#seznam>

9 SEZNAM GRAFŮ, TABULEK A OBRÁZKŮ

Graf . 1: Uchazeči o zaměstnání v letech 2002-2011	str. 11
Graf . 2: Srovnání míry nezaměstnanosti	str. 13
Graf . 3: Porovnání míry nezaměstnanosti ve vybraných krajích	str. 13
Graf . 4: Ukazatele trhu práce v ČR	str. 14
Graf . 5: Struktura aktivní politiky zaměstnanosti podle umístění uchazečů v daném roce	str. 21
Graf . 6: Výdaje PPZ za rok 2011 v jednotlivých krajích	str. 22
Graf . 7: Výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti v ČR	str. 23
Graf . 8: Vzdělání populace v Ústeckém kraji	str. 40
Graf . 9: Vzdělanostní struktura mužů a žen v Ústeckém kraji	str. 41
Graf . 10: Vývoj podílu zaměstnaných ve věku 15 let a více v Ústeckém kraji	str. 43
Graf . 11: Podíly vybraných odvětví zaměstnání na celkovém podílu zaměstnaných v Ústeckém kraji za rok 2011	str. 44
Graf . 12: Podíl ekonomicky aktivních, nezaměstnaných a neaktivních obyvatel ve věku 15 let a více v Ústeckém kraji za rok 2011	str. 45
Graf . 13: Podíl podílu uchazečů a volných pracovních míst podle vzdělání	str. 46
Graf . 14: Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji dle výsledků MPSV a VŠPS	str. 48
Graf . 15: Vývoj podílu nezaměstnaných osob a volných pracovních míst v Ústeckém kraji	str. 49
Graf . 16: Věková struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2011	str. 50
Graf . 17: Délka evidence uchazečů na úřadu práce	str. 51
Graf . 18: Vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Ústeckého kraje	str. 57
Graf . 19: Podíl nezaměstnaných uchazečů a volných pracovních míst v okresech Ústeckého kraje	str. 58
Graf . 20: Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Ústeckého kraje	str. 59
Graf . 21: Podíl jednotlivých nástrojů APZ dle podílu umístěných uchazečů	str. 62
Graf . 22: Struktura respondentů z hlediska pohlaví	str. 70
Graf . 23: Věková struktura respondentů	str. 71
Graf . 24: Struktura respondentů z hlediska vzdělání	str. 72
Graf . 25: Délka evidence na úřadu práce	str. 72
Graf . 26: Struktura zdrojů	str. 73
Graf . 27: Jakého kurzu byste se zúčastnil/a?	str. 74
Graf . 28: Rekvalifikační kurz usnadňuje nalézt si zaměstnání	str. 75
Graf . 29: Nabídka rekvalifikačních kurzů je dostatečná	str. 76
Graf . 30: Vlastní iniciativa při hledání zaměstnání	str. 76
Graf . 31: Spokojenost se službami ÚP	str. 77
Graf . 32: Návštěvnost portálu MPSV	str. 77
Tabulka . 1: Podíl zaměstnaných osob v členských zemích EU27	str. 29
Tabulka . 2: Silné a slabé stránky Ústeckého kraje	str. 38
Tabulka . 3: Výdaje na politiku zaměstnanosti v Ústeckém kraji	str. 60
Tabulka . 4: Přehled regionálních individuálních projektů v Ústeckém kraji	str. 64
Tabulka . 5: Výsledné ukazatele projektu	str. 67
Obrázek . 1: Mapa Ústeckého kraje	str. 36

10 P ÍLOHY

P íloha . 1 Vzor dotazníku výzkumného šet ení

DOTAZNÍKOVÉ ŠET ENÍ

Vážená paní, Vážený pane,

jsem studentkou 5. ro níku oboru Ve ejná správa a regionální rozvoj na Sociáln - ekonomické fakult eské zem d lské univerzity v Praze a obracím se na Vás s prosbou o vypln ní následujícího dotazníku. Tento dotazník je sou ástí mé diplomové práce na téma „Analýza trhu práce a regionální politika zam stnanosti v Ústeckém kraji.

Vypln ním tohoto dotazníku pom žete zhodnotit efektivnost rekvalifika ních kurz a m žete p ísp t ke zkvalitn ní služeb, které jsou poskytované na tomto ú ad práce.

Dotazník je ANONYMNÍ.

D kuji za spolupráci.

Ji ina
Štrosová

U každé odpov di **ZAKROUŽKUJTE** jednu odpov , která nejlépe vystihuje Váš názor.

1. Jste:

- a) muž
- b) žena

2. Do jaké v kové kategorie spadáte?

- a) do 19 let
- b) 20-24 let
- c) 25-29 let
- d) 30-34 let
- e) 35-39 let
- e) 40-44 let
- f) 45-49 let
- g) 50-54 let
- h) 55 let a výše

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzd lání?

- a) základní, bez vzd lání
- b) výu ní list
- c) st edoškolské s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

4. Jak dlouho jste evidovaný/á na úřadu práce jako nezaměstnaný/á?
- a) méně než tři měsíce
 - b) 3-6 měsíců
 - c) 7-12 měsíců
 - d) 1-2 roky
 - e) více jak 2 roky
5. Domníváte se, že jste dostatečně informován/a o možnostech využití rekvalifikačních kurzů?
- a) ano
 - b) ne
6. Pokud ano, uveďte prosím, z jakých zdrojů jste se o rekvalifikačních kurzech dozvěděl/a:
- a) úřad práce
 - b) internet
 - c) denní tisk
 - d) televize
 - e) propagační materiály (letáky,...)
 - f) jinak:
7. Zúčastnil/a byste se nějakého rekvalifikačního kurzu?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
8. Pokud ano, uveďte prosím, jakého z následujících kurzů byste se zúčastnil/a.
- a) obsluha počítače
 - b) administrativní kurz
 - c) svačovací kurz
 - d) oblast v sociálních službách
 - e) oblast služeb (kuchař, kadeřník, masér,...)
 - f) podnikání
 - g) jiný:

9. Myslíte si, že rekvalifikační kurz Vám usnadní najít si práci?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
10. Myslíte si, že je nabídka rekvalifikačních kurzů pro nezaměstnané dostatečná?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
11. Vyvíjíte Vy sám/a nějakou aktivitu za účelem získání zaměstnání?
- a) intenzivně
 - b) občas
 - c) vůbec ne
12. Kolik času jste ochotni investovat do sebevzdělávání (rekvalifikace, účast na projektech)?
- a) méně než hodinu týdně
 - b) 1-4 hodiny týdně
 - c) více jak 5 hodin týdně
13. Jste spokojen/a se službami, které Vám úřad práce poskytuje?
- a) ano
 - b) spíše ano
 - c) spíše ne
 - d) ne
14. Navštívíte internetový portál mpsv.cz?
- a) ano
 - b) ne

DĚKUJI ZA ODPOVĚDI. HEZKÝ DEN!

11 SEZNAM ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměřená na zaměstnanost
atd.	a tak dále
cca	cirka
.	číslo
R	česká republika
SÚ	český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor
ERDF	Evropský fond pro regionální rozvoj
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	Evropská služba zaměstnanosti
FS	Fond soudržnosti
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	International Labour Organization – Mezinárodní organizace práce
K	Koruna česká
mil.	Milion
mld.	miliard
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
např.	například
NIP	národní individuální program
popř.	popřípadě
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
RIP	regionální individuální program
ROP	Regionální operační program
SÚPMM	společensky užitečná pracovní místa
tis.	tisíc
tj.	tj.
tzv.	takzvan
os.	osob
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil