

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Bakalářská práce

Nezaměstnanost na Mostecku

Pavla Rácová

© 2016 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Pavla Rácová

Provoz a ekonomika

Název práce

Nezaměstnanost na Mostecku

Název anglicky

Unemployment in Most region

Cíle práce

Práce bude zkoumat nezaměstnanost na Mostecku a její vývoj v posledních letech. Dále se bude zabývat jejími důsledky např. na kriminalitu a vzdělání. Práce se bude rovněž věnovat nástrojům, kterými je možné nezaměstnanost snižovat a také nástrojům, které jsou na Mostecku v oblasti řešení nezaměstnanosti využívány. Součástí práce bude také dotazník zaměřený na problematiku nezaměstnanosti předložený obyvatelům Mostecka a jeho vyhodnocení.

Metodika

Práce bude rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části práce bude uvedena literární rešerše odborné literatury a internetových zdrojů. Dále bude provedeno osobní interview se zaměstnanci místně příslušného úřadu práce. V praktické části bude provedeno srovnání účinnosti jednotlivých nástrojů na snížení nezaměstnanosti a dále dotazníkové šetření u obyvatel Mostecka.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

nezaměstnanost, Mostecko, dotazník, politika zaměstnanosti, trh práce

Doporučené zdroje informací

Aktuality ČSÚ = Current CZSO news : průmysl, energetika, stavebnictví, obchod, cestovní ruch za... : spotřebitelské ceny, výrobní ceny, nezaměstnanost, zahraniční obchod, organizační struktura, pokladní plnění státního rozpočtu za... : konjunkturální průzkumy za. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Praha: ISSN 1214-1461.

BRČÁK, J. – KOPECKÁ, L. – ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA. *Lidské zdroje, jejich struktura a efektivnost využívání v podmínkách ČR a vyspělých tržních ekonomik. [rukopis].* Disertační práce. Praha: 2011.

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

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

BUCHTOVÁ, B. – PSYCHOLOGICKÉ A MEDICÍNSKÉ ASPEKTY NEZAMĚŠTNANOSTI (2000 : BRNO, ČESKO). *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti : sborník referátů z konference s mezinárodní účastí konané 16. listopadu 2000 v Brně = Psychological and medical aspects of unemployment.* Brno: Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, 2000. ISBN 80-210-2425-9.

JUREČKA, V. *Makroekonomie.* Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.

MÁČE, M. – ROUSEK, P. *Makroekonomie pro technické školy.* Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4575-6.

SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika.* Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

ŠVARCOVÁ, J. *Ekonomie : teorie a praxe aktuálně a v souvislostech 2002/2003.* Zlín: CEED, 2003. ISBN 80-902552-6-4.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 ZS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Lenka Kopecká, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 6. 10. 2016

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 24. 10. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 28. 11. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Nezaměstnanost na Mostecku" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29. listopadu 2016

.....

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí Ing. Lence Kopecké, Ph.D. za vedení této bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům Úřadu práce za konzultace a cenné informace a také v neposlední řadě osobám, se kterými jsem vedla interview. Děkuji také své rodině za podporu během studia.

Nezaměstnanost na Mostecku

Souhrn

Bakalářská práce se zabývá vývojem nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a hlavně na Mostecku v letech 2014-2015. Část nazvaná teoretická východiska je zaměřena na trh práce, popisuje bariéry na trhu práce. Určitá část je věnována také státní politice zaměstnanosti a nástrojům, které používá k regulaci nezaměstnanosti. Dalšími zmíněnými tématy jsou míra nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných. Ti bývají v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce. Jeho činnostmi se zabývá kapitola 3.5.

V praktické části je nezaměstnanost Mostecka porovnávána s okolními okresy a s údaji celého kraje. Region se výrazně vývojem nezaměstnanosti neliší od celorepublikového ani krajského vývoje. V úvodu jsem si vytýčila, že předmětem zkoumání bude region Mostecko z hlediska absolutního počtu nezaměstnaných, vzdělání, věku a pohlaví. Z těchto hledisek jsem také zhodnotila hrubé mzdy v čase.

Na závěr práce je zařazena příloha obsahující zprávu z rozhovorů: s uchazečkou v evidenci Úřadu práce ČR a jeho zaměstnankyní.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, politika zaměstnanosti, úřad práce, hrubá mzda, rekvalifikace, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, přirozená míra nezaměstnanosti

Unemployment in Most region

Summary

This thesis deals with the development of unemployment in the Usti region in Most region mainly in 2014-2015. Part called theoretical basis is focused on the labour market, describes the barriers in the labour market. A certain portion is also paid to the state employment policy tools that are used to control unemployment. Other mentioned topics are unemployment rate share of the unemployed. They tend to be registered as job seekers at the labour office. Its activities are examined in Chapter 3.5

In the practical part unemployment of Most region is compared with neighbouring districts and to the information of the entire region. The region is significantly different from the development of unemployment nationwide and regional development. In the beginning I set itself the object of investigation will be the Most terms of the absolute number of unemployed, education, age, gender. From these perspectives, I also assessed the gross wage in the case.

At the conclusion it is classified annex containing a message from the interviews: a contender in the Labour Office of the Czech Republic's and one employee.

Keywords: unemployment, labour market, employee policy, employment Department, gross wage, retraining, active employment policy, passive employment policy, unemployment, natural rate of unemployment

Obsah

| | |
|---|----|
| Seznam grafů | 9 |
| Seznam obrázků | 10 |
| Seznam tabulek | 10 |
| 1 Úvod | 11 |
| 2 Cíl a metodika práce | 12 |
| 2.1 Cíl..... | 12 |
| 2.2 Metodika..... | 12 |
| 3 Teoretická východiska | 14 |
| 3.1 Trh práce a bariéry | 14 |
| 3.1.1 Legislativní bariéry | 14 |
| 3.1.2 Historická tradice | 14 |
| 3.1.3 Finanční ohodnocení | 15 |
| 3.1.4 Kvalita částečných úvazků | 15 |
| 3.1.5 Organizační a administrativní bariéry | 16 |
| 3.1.6 Ekonomické bariéry | 16 |
| 3.2 Státní politika zaměstnanosti | 17 |
| 3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti | 19 |
| 3.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti..... | 22 |
| 3.3 Nezaměstnanost | 22 |
| 3.4 Přirozená míra nezaměstnanosti | 25 |
| 3.4.1 Míra nezaměstnanosti..... | 26 |
| 3.4.2 Obecná míra nezaměstnanosti | 26 |
| 3.5 Úřad práce..... | 29 |
| 4 Praktická část..... | 31 |

| | | |
|-------|--|----|
| 4.1 | Vývoj trhu práce v Ústeckém kraji a na Mostecku..... | 31 |
| 4.2 | Základní charakteristiky Mostecka | 40 |
| 4.2.1 | Problematické regiony Mostecka..... | 42 |
| 4.2.2 | Hlavní příčiny nezaměstnanosti v Ústeckém kraji..... | 43 |
| 4.2.3 | Počet uchazečů o zaměstnání na Mostecku..... | 56 |
| 4.2.4 | Podíl nezaměstnaných | 57 |
| 4.2.5 | Volná pracovní místa | 59 |
| 4.2.6 | Ekonomické subjekty Mostecka | 60 |
| 4.2.7 | Hrubá mzda..... | 63 |
| 4.2.8 | Analýza uchazečů | 65 |
| 4.3 | Rozhovory..... | 66 |
| 4.4 | Dotazníkové šetření..... | 71 |
| 5 | Diskuze | 80 |
| 6 | Závěr | 81 |
| 7 | Seznam použitých zdrojů | 83 |

Seznam grafů

| | |
|---|----|
| Graf 1 Náklady na rekvalifikaci a poradenství uchazečů v letech 2000 až 2015 | 19 |
| Graf 2 Vývoj podílu nezaměstnaných osob Mostecka v jednotlivých letech v %..... | 31 |
| Graf 3 Podíl nezaměstnaných osob okresů Ústeckého kraje k 31. 12. 2015 | 58 |
| Graf 4 Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji k 31.leden 2016 | 59 |
| Graf 5 Volné pracovní příležitosti dle jednotlivých okresů Ústeckého kraje..... | 60 |
| Graf 6 Hrubé mzdy podle vzdělání v roce 2014 | 64 |
| Graf 7 Hrubé mzdy podle věku ženy v roce 2014 | 64 |
| Graf 8 Hrubé mzdy podle věku muži v roce 2014 | 65 |
| Graf 9 Pohlaví | 71 |
| Graf 10 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? | 71 |
| Graf 11 Absolvoval jste své nejvyšší dosažené vzdělání v okrese Most?..... | 72 |
| Graf 12 Pokračujete, nebo hodláte pokračovat v dalším vzdělávání?..... | 73 |
| Graf 13 Momentálně se nacházíte (jste)? | 73 |
| Graf 14 Byl(a) jste někdy nezaměstnaný(á)?..... | 74 |
| Graf 15 Je podle Vás v okrese Most dostatečná nabídka pracovních míst?..... | 74 |
| Graf 16 Myslíte si, že byste své schopnosti (praxi, vzdělání) uplatnili více v jiném okrese, než v okrese Most? | 75 |
| Graf 17 Myslíte si, že školy v okrese Most mají dostatečnou úroveň?..... | 76 |
| Graf 18 Jaká skupina obyvatel (podle vzdělání) nalezne podle Vás v daném okrese největší uplatnění?..... | 76 |
| Graf 19 Jaké studijní obory mají podle Vás v daném okrese největší uplatnění? | 77 |
| Graf 20 Měl(a) jste problém s hledáním zaměstnání v okrese Most po ukončení školy?... | 77 |
| Graf 21 Pokud máte zaměstnání v daném okrese, pracujete v oboru, který jste vystudoval(a)?..... | 78 |

| | |
|--|----|
| Graf 22 Je podle Vás okres Most vhodný k výchově a vzdělávání mladistvých? | 78 |
| Graf 23 Měl(a) jste v mládí dostatečný prostor a zázemí ke studiu? | 79 |
| Graf 24 Byl(a) jste v mládí dostatečně motivován(a) ke vzdělání? | 79 |

Seznam obrázků

| | |
|---|----|
| Obrázek 1 Trh práce | 17 |
| Obrázek 2 Schéma tripartity | 28 |
| Obrázek 3 Pohled na povrchový hnědouhelný důl ČSA | 33 |
| Obrázek 4 Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15-64 let k 31. prosinci 2015. | 42 |

Seznam tabulek

| | |
|---|----|
| Tabulka 1 Podíl nezaměstnaných osob Mostecka v jednotlivých letech v % | 31 |
| Tabulka 2 Tok nezaměstnanosti v roce 2014 a 2015 v Ústeckém kraji | 34 |
| Tabulka 3 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji podle stupně dosaženého vzdělání | 35 |
| Tabulka 4 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji podle věku | 37 |
| Tabulka 5 Stav nezaměstnanosti na Mostecku podle věku | 38 |
| Tabulka 6 Nezaměstnanost na Ústecku podle délky setrvání uchazečů v evidenci | 39 |
| Tabulka 7 Nezaměstnanost na Mostecku podle délky setrvání uchazečů v evidenci | 40 |
| Tabulka 8 Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2015 | 46 |
| Tabulka 9 Kompletní rekvalifikace v roce 2015 | 50 |
| Tabulka 10 Zabezpečené rekvalifikace v roce 2015 | 50 |
| Tabulka 11 Zvolené rekvalifikace v roce 2015 | 51 |
| Tabulka 12 Přehled regionálních individuálních projektů realizovaných v roce 2015 | 55 |
| Tabulka 13 Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání na Mostecku k 31. 12. 2014 | 56 |
| Tabulka 14 Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání na Mostecku k 31. 12. 2015 | 57 |
| Tabulka 15 Analýza uchazečů podle CZ-ISCO | 65 |

1 Úvod

Nezaměstnanost je jedním z ekonomických ukazatelů. Pokud je příliš vysoká, je problémem společnosti. Předmětem této bakalářské práce je nezaměstnanost na Mostecku. Téma práce bylo autorkou zvoleno vzhledem k hodnotám nezaměstnanosti v mosteckém regionu, neboť patří k regionům s dlouhodobě nejvyšší nezaměstnaností v České republice a je třeba mu v tomto ohledu věnovat zvláštní pozornost. Dalším důvodem k výběru byl fakt, že Mostecko je autorčiným mateřským regionem. Vyrůstala zde, vrací se sem a daná problematika se jí a jejího okolí přímo dotýká.

Cíle a metodika práce jsou zmíněny v úvodní části práce. Následuje část teoretická, kde jsou zmíněna témata trh práce a státní politika zaměstnanosti obecně. Dále je tato část práce věnována nezaměstnanosti, jejím druhům, úřadu práce apod.

V části praktické je věnována pozornost konkrétně problematice na Mostecku, jeho stručné charakteristice a údajům týkajících se nezaměstnanosti. Získaná statistická data k mosteckému regionu z dostupných zdrojů byla zpracována a zařazena také do této části.

Při zpracování práce autorka zvolila kromě literárních a elektronických zdrojů i další zdroje například navštívila Úřad práce v Mostě a hovořila zde s jeho zaměstnanci. Pro pochopení problému i ze strany čerstvě nezaměstnané osoby provedla krátký rozhovor o dané problematice s člověkem ze svého blízkého okolí, který navštívil Úřad práce v Litvínově. Zpráva z rozhovorů s osobami na obou stranách přepážky pracovního úřadu jsou rovněž zařazeny do praktické části práce.

2 Cíl a metodika práce

2.1 Cíl

Cílem práce je analyzovat nezaměstnanost na Mostecku a její vývoj v posledních letech. Dále je práce zaměřena na nezaměstnanost z hlediska věkových skupin, pohlaví a vzdělání uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce České republiky.

Součástí práce je také dotazníkové šetření zaměřené na problematiku nezaměstnanosti na Mostecku. Dotazník byl předložen obyvatelům Mostecka a byl také vyhodnocen. Dotazníkového šetření se zúčastnili respondenti obou pohlaví, různých věkových kategorií a různého vzdělání. Cílem práce bylo ukázat, zda Úřad práce České republiky je vhodným prostředkem při hledání nového zaměstnání z pohledu dotazovaných. Cílem práce bylo kromě analýzy statistických údajů týkajících se nezaměstnanosti na Mostecku (zveřejněné údaje Úřadu práce České republiky a Českého statistického úřadu k období 2014 až 2015) analyzovat také výsledky dotazníkového šetření s obyvateli regionu. Šetření je zaměřené především na jejich vlastní názor bez znalosti reálných statistických hodnot.

Práce je také zaměřena na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterými je možné nezaměstnanost regulovat a také na nástroje, které jsou na Mostecku v oblasti řešení nezaměstnanosti využívány.

2.2 Metodika

Práce je rozdělena na dvě části, a to teoretickou a praktickou. V teoretické části práce je uvedena literární rešerše odborné literatury a internetových zdrojů.

V praktické části je provedeno srovnání statistických údajů o předmětném regionu Mostecka a o Ústeckém kraji za uplynulá období 2014 - 2015. V této části je využito dotazníkového šetření a byla provedena dvě osobní interview pro zjištění názoru obyvatel Mostecka o dané problematice. Pro jedno z interview byl autorkou práce zvolen a požádán zaměstnanec Úřadu práce v Mostě. Zaměstnanec přichází do styku se žadatelem

o práci každý den a to i s těmi, kteří jsou dlouhodobě vedeni v evidenci. Žadatelé s dotazovaným zaměstnancem přicházejí do kontaktu při své druhé návštěvě a po každé při vzájemně domluvené schůzce. Druhé interview bylo vedeno s nově evidovaným uchazečem o zaměstnání z autorčina okolí v okamžiku po jeho první návštěvě úřadu. Dotazovaná osoba má trvalé bydliště v Litvínově, a tudíž je pro ni kontaktním pracovištěm Úřad práce v Litvínově.

Pro potřeby práce byla autorkou využita možnost navštívit kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky v Litvínově a v Mostě.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce a bariéry

Práci řadíme mezi základní výrobní faktory, které mimo jiné jsou půda a kapitál. Jako na každém trhu se i zde na trhu práce se střetává nabídka a poptávka, a to konkrétně nabídka práce, která je nabízena domácnostmi a poptávkou po pracovní síle, kterou poptávají firmy. Záleží na prostředí a povaze trhu práce, jestli se jedná o trh dokonalý či nedokonalý. Pokud je trh práce dokonalý, musí splňovat následující podmínky:

- Existence velkého počtu subjektů, které nemůžou ovlivnit cenu, případně množství nabízené a poptávané práce.
- Homogennost na trhu práce, dokonalá substituce zaměstnavatelů i zaměstnanců.
- Dokonalá informovanost zúčastněných.

Pokud je jedna z podmínek opomíjena, dostáváme se do nedokonalé konkurence. Pokud je trh nehomogenní, existují bariéry.¹

3.1.1 Legislativní bariéry

Právní úprava zaměstnanosti nezakazuje a ani nepodporuje práci na částečný úvazek. Tuto možnost by mohly využívat matky s malými dětmi, které by mohly vychovávat děti i chodit do zaměstnání. Ustanovení, které umožňuje osobám starajícím se o děti mladších 15 let, žádat o částečný úvazek, je těžko vymahatelné. Zaměstnavatelé toto vysvětlují z provozních důvodů. Pracující nejsou chráněni proti znevýhodnění vůči pracujícím na plném úvazku.¹

3.1.2 Historická tradice

Od pradávna byly ženy spíše zaměstnány péčí o děti a manžela. Jejich tradiční rolí v rodině bylo postarat se o výchovu dětí a péči o ně, provádět domácí práce a starat se o věci kolem domu, kdežto mužská role byla spíše ve vydělávání peněz. V průběhu padesátých a počátkem šedesátých let došlo k masivnímu zaměstnávání žen, a to na plný úvazek. Samozřejmě, že i zde fungovaly poloviční úvazky, které byly ideální pro ženy, protože dokonale skloubily starost o domácnost a zaměstnání. Na popud zaměstnavatelů došlo

¹ [online] Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, Sociologický ústav AV ČR v.v.i. [citace 24. 1. 2016] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

v průběhu padesátých let k prosazení plných úvazků jako standartní a částečně jedinou formou zaměstnaneckého poměru. V rozmezí sedmdesátých a devadesátých letech došlo v rodinné politice k zažití modelu, že ženy zůstávají doma do tří let života věku dítěte a poté se vracejí na plný úvazek do zaměstnání.²

Nyní je situace o trochu lepší, ale máme v tomto ohledu před sebou ještě hodně práce. Jedna z možností řešení by bylo protlačení větší míry částečných úvazků, ale samotný občan nic nezmuže, proto je zde zřízena odborová organizace. Ta však u populace nemá moc dobrou pověst.²

3.1.3 Finanční ohodnocení

Nižší platové ohodnocení částečného úvazku oproti plným úvazkům, ale také nemožnost získání mimořádných odměn a příplatků vrhá na zkrácené úvazky špatné světlo. Proto není populací tolik vyhledávanou možností pracovní realizace. Často není také finančně výhodná, protože cestovní náklady bývají vyšší, než je mzda pracujícího na částečný úvazek.²

3.1.4 Kvalita částečných úvazků

U nás je s částečnými úvazky spojená nižší šance na kariérní postup, takto pracující člověk má zhoršený nebo dokonce žádný přístup k zaměstnaneckým benefitům. Lidé vnímají neplné úvazky jako nižší pracovní jistotu a stabilitu. Je zajímavé, že u částečných úvazků se s větší frekvencí vyskytují pracovní smlouvy na dobu určitou, dokonce i bez smlouvy nebo na dohodu o pracovní činnosti (příp. dohodu o provedení práce) než u prací na plný úvazek. Ve velké míře sebou částečné úvazky přinášejí práci s nízkou mzdou a jistotou práce, bez šance na nějaký kariérní postup. Právní úprava nechrání pracující na částečný úvazek z hlediska finančního ohodnocení, zvyšování kvalifikace, kariérního postupu či firemních benefitů. Není ani garantováno, aby se žena, která si tento úvazek zvolila, protože se chce postarat o svou malou ratolest, po uplynutí doby nutné k výchově mohla zpátky vrátit do plného pracovního úvazku.²

² [online] Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, Sociologický ústav AV ČR v.v.i. [citace 24. 1. 2016] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

3.1.4.1 Dostupnost zařízení péče o děti

V České republice máme jen zřídka možnost dát dítě do jeslí, protože se zde nachází pouze 46 těchto zařízení. U mateřských školek je situace lepší než v případě jeslí, ale i zde je 87,86 procentní uspokojenost žádostí (50 800 žádostí bylo odmítnuto, údaj ze školního roku 2014/2015), proto jsou hlavně ve velkých městech zřizovány školky soukromé, které jsou o dost dražší, a tak se rodiče dostávají do začarovaného kruhu. Buď budou vydělávat, a tím pádem hradit školky, nebo se stanou nezaměstnanými. Nedostatečná flexibilita zařízení tuto situaci také nijak nezjednodušuje. Je pravdou, že lze zařídit jen dopolední docházení dětí do školky, ale na ceně školkovného se to nijak neprojeví.^{3,4}

3.1.5 Organizační a administrativní bariéry

Při vyšším počtu zaměstnanců dochází k náročnější organizaci práce, také díky částečným úvazkům. Administrativní zatížení je patrné při vedení účetnictví a při dalších administrativních úkonech ve firmách.⁴

3.1.6 Ekonomické bariéry

Zaměstnanci u nás představují za určitých podmínek ekonomické zatížení, které je dáno minimálním vyměřovacím základem na povinné zdravotní pojištění. Pokud je hrubá mzda⁵ částečného úvazku nižší než 9 900 Kč za měsíc nebo 58,70 Kč za hodinu⁶, zaměstnavatel je nucen odvést doplatek do minima zdravotního pojištění. Lze logicky usoudit, že pro zaměstnavatele je nevýhodné zřizovat částečné úvazky na práce s nízkým ohodnocením práce. Dalším zatížením může být zajištění pracovního prostoru, výpočetní techniky, pracovních pomůcek atd. a v neposlední řadě také samotná komunikace mezi pracovníky (čím více lidí, tím více je ztížena komunikace a dochází i k informačnímu šumu).⁴

Na trhu práce se můžeme setkat se třemi situacemi a to konkrétně rovnost nabídky a poptávky, převis poptávky a převis nabídky. Rovnost nabídky a poptávky nastává, když všichni, kdo chtějí za danou mzdu pracovat, získají práci. Firmy nakoupí přesně tolik

3 [online] Vývojová ročenka školství 2004/05–2014/15, MŠMT [citace 24. 1. 2016] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vyvojova-rocenka-skolstvi-2004-05-2014-15>

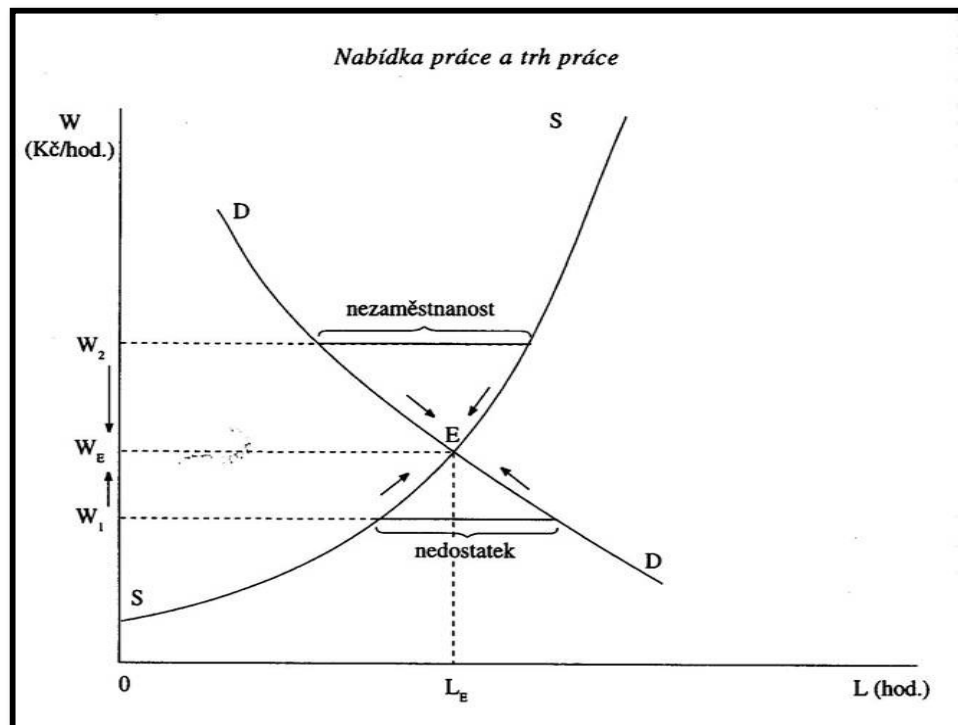
4 [online] Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, Sociologický ústav AV ČR v.v.i. [citace 24. 1. 2016] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

5 [online] Slovník finančních pojmů [citace 8. 3. 2016] Dostupné z: <http://www.finslovník.cz/hruba-mzda/>

6 [online] Minimální mzda od 1. 1. 2016, MPSV [citace 25. 1. 2016] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22117>

práce, kolik při dané mzdě poptávají. Tato rovnost nastává při rovnovážné mzdě. U převisu poptávky jsou firmy ochotni koupit práci, ale za příliš nízkou mzdu ji nemohou sehnat. Tento stav se objevuje, když reálná mzda je nižší než rovnovážná mzda. Převis nabídky vzniká, když je vyšší reálná mzda než mzda rovnovážná. Domácnosti nabízejí svou práci, ale ta není plně využita firmami, a tak vzniká nezaměstnanost.⁷

Obrázek 1 Trh práce



Zdroj: Brčák, 2010

3.2 Státní politika zaměstnanosti

Trh práce je ovlivňován státem prostřednictvím jeho politiky. Trh je považován za administrativní a ne jako u většiny trhu tedy tržně. Státní politiku zaměstnanosti lze rozdělit do dvou skupin, kterými se stát snaží o plnou zaměstnanost a obranu proti nezaměstnanosti. V souladu s Evropskou unií u nás platí zákon č. 435/2004 Sb.

⁷ [online] Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, Sociologický ústav AV ČR v.v.i. [citace 24. 1. 2016] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

o zaměstnanosti. Na politice zaměstnanosti se podílí stát, podnikatelé a odborové organizace a mimo to spolupracují s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Vykonavateli jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. Hlavním úkolem je zajistit možnost získat zaměstnání, a to bez jakékoliv diskriminace například pohlaví, věku, rasy, náboženského vyznání.⁸

Konkrétně se zabývá:

- a) zabezpečováním práva na zaměstnání
- b) sledováním a vyhodnocováním situace na trhu práce, zpracováváním prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvojem lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,
- d) tvorbou a koordinací jednotlivých programů a opatřeními k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvojem lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňováním aktivní politiky zaměstnanosti
- f) tvorbou a zapojením do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodařením s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytováním informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytováním podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatřeními na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,

⁸ RIEVAJOVÁ, E: Trh práce a politika zaměstnanosti, Bratislava: Ekonom 2009. ISBN 978-80-225-2878-8

- k) opatřeními pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,
- l) usměrňováním zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí.

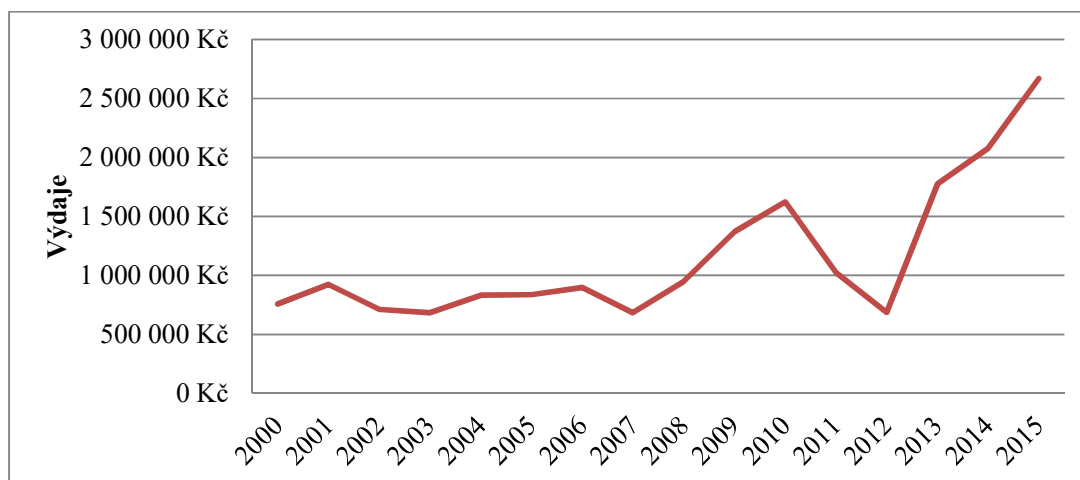
3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se snaží se zajistit rovnováhu na trhu práce, při maximální možné zaměstnanosti. Je uskutečňována Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřadu práce pomocí vládních nástrojů, a to konkrétně:

- **Rekvalifikace**

Rekvalifikace znamená získání nové specializace, zvýšení prohloubení a rozšíření dosavadní kvalifikace. Provádět kurzy může akreditovaná zařízení, která spolupracují s Úřadem práce. Po úspěšném ukončení účastník dostane certifikát⁹

Graf 1 Náklady na rekvalifikaci a poradenství uchazečů v letech 2000 až 2015



Zdroj: Úřad práce, vlastní zpracování

- **Investiční pobídky**

Investiční pobídky získá zaměstnavatel, který vytváří nová pracovní místa, rekvalifikuje nebo školí nové zaměstnance a to podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění.⁹

⁹ RIEVAJOVÁ, E: Trh práce a politika zaměstnanosti, Bratislava: Ekonom 2009. ISBN 978-80-225-2878-8

- **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou zřízeny pro osoby obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané evidované na Úřadu práce. Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti. Zaměstnavatel se dohodne s Úřadem práce o vytvoření nového pracovního místa, které však může trvat nejdéle 12 po sobě jdoucích měsíců. Finanční náklady na zaměstnance může však hradit Úřad práce až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.¹⁰

Veřejně prospěšné práce (VPP), které využívají především města, obce a jimi řízené subjekty, jsou zaměřeny na podporu zaměstnání a zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z důvodu jejich problémů s pracovním uplatněním. Tyto problémy jsou většinou kumulovány do několika oblastí, zejména žádná/nízká úroveň kvalifikace, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk, zdravotní omezení apod. Nástroj umožňuje obnovit a získat pracovní návyky, může taktéž do určité míry fungovat i jako prevence nežádoucích sociálně patologických jevů a napomáhat prostřednictvím pracovního uplatnění společenskou integraci sociálně nepřízpůsobivým osobám. VPP se realizují formou příspěvku na mzdové náklady zaměstnavatele (včetně odvodů) při vytváření časově omezených pracovních příležitostí, spočívající zejména v údržbě veřejného prostranství, úklidu, údržbě veřejných budov, komunikací, obecních lesů a zimní údržbě. VPP jsou tradičním a dlouholetým nástrojem APZ, při jehož realizování jsou sledovány objektivní faktory, mezi něž patří především katastr obce (velikou rozlohy obce, a to včetně přidružených obcí, lesních ploch apod.), počet ekonomicky aktivních obyvatel, počet uchazečů o zaměstnání z dané obce aktuálně vedených v evidenci úřadu práce a aktuální finanční situace (rozpočet APZ). Dalšími faktory, které mohou sehrát při rozhodování roli, jsou rozdíly mezi horskou, průmyslovou a zemědělskou oblastí okresu, vzdálenost od okresního města či spádového města mikroregionu (dopravní obslužnost), dlouhodobé sledování počtu běžně poptávaných VPP a také nenadálé situace, které mohou výrazně ovlivnit přechodně zvýšenou potřebu veřejně prospěšných pracovníků (např. povodně).¹⁰

10 [online] Veřejně prospěšné práce, Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí[citace 12. 2. 2016] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/verejne_prospesne_prace

- **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa vznikají na základě nemožnosti zajistit zaměstnání uchazeče jiným způsobem. Zaměstnavatel tato místa vytváří na základě dohody s Úřadem práce, který může poskytnout příspěvek.¹¹

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s handicapem na trhu práce. Těmito handicapem jsou nedostatek praktických zkušeností, návrat žen na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, osoby starší 50 let, absolventi bez praxe, osoby s neuplatnitelnou kvalifikací na trhu práce apod. Hlavním cílem je zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti, a tím i případnému sociálnímu vyloučení, závislosti na sociálních dávkách a snížení životní úrovně. Podpora je zaměřena na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatele (včetně odvodů) při vyhrazení specifického pracovního místa pro konkrétního uchazeče o zaměstnání.^{12,13}

- **Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek je poskytován osobám výdělečně činným, které již nejsou uchazeči o zaměstnání, na úhradu provozních nákladů (nájemné, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků) a to po dobu nejdéle 5 měsíců.¹³

- **Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti**

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může být poskytnut zaměstnavateli, který vlivem živelné pohromy, z důvodu dočasného omezení odbytu nebo omezení poptávky po jeho službách, nemůže zaměstnanci přidělit práci v rozsahu týdenní pracovní doby.¹³

¹¹ SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

¹² [online] Národní individuální projekty, MPSV [citace 8. 2. 2016] Dostupné z:

https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:AoOJ-His0YsJ:https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/projekty_esf/ukoncene_projekty/narodni_individualni_projekty+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz

¹³ RIEVAJOVÁ, E: Trh práce a politika zaměstnanosti, Bratislava: Ekonom 2009. ISBN 978-80-225-2878-8

- **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování je poskytován, když zaměstnavatel zaměstná osobu, která ze strany úřadu práce potřebuje zvýšenou pozornost (zdravotní stav, věk, péče o dítě nebo z jiných vážných důvodů), a proto se u těchto osob volí akční plán.¹⁴

- **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek na zapracování bývá poskytován na základě smlouvy s Úřadem práce, když zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský záměr a nemůže svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Příspěvek je určen na částečnou úhradu mzdy. Nejdéle lze tento druh příspěvku poskytnout po dobu 6 měsíců a nejvýše může příspěvek na jednoho zaměstnance činit polovinu minimální mzdy.¹⁴

3.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Zahrnuje zprostředkování práce a hmotné zajištění nezaměstnaných osob. Můžeme si pod ní představit:

- veřejné výdaje,
- daňová politika,
- regulační a legislativní opatření vlády.

Tento teoreticko-právní výraz se již v zákoně o zaměstnanosti nevyskytuje, lze ho ale spatřit ve vyhláškách Ministerstva financí.¹⁴

3.3 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost vzniká, když je trh práce přesycen. Pomocí nezaměstnanosti lze zjišťovat ekonomickou situaci země a porovnávat ji s ostatními státy. Jedná se o stav, kdy člověk ztratil práci, nebo nevykonává pracovní výkon za úplatu.

Jedno z hledisek rozdělení nezaměstnanosti je i čas:

- krátkodobá (méně až 6 měsíců),
- střednědobá (šest až dvanáct měsíců),

¹⁴ RIEVAJOVÁ, E: Trh práce a politika zaměstnanosti, Bratislava: Ekonom 2009. ISBN 978-80-225-2878-8

- a dlouhodobá (dvanáct a více) nezaměstnanost.

3.3.1.1 Formy nezaměstnaností

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je druh nezaměstnanosti, kterou lze označit za normální. Vzniká, když jsou lidé se stávajícím zaměstnáním nespokojeni a přechází na nové. Nebo se z nejrůznějšího důvodu stěhují, a v novém sídle ještě práci zajištěnou nemají. Tento druh je přirozený a má krátkodobý charakter (6-12 týdnů), proto lze říci, že je pro tržní hospodářství pozitivní.¹⁵

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká, když v určitém odvětví dochází k útlumu. Typickým příkladem může být těžba uhlí a těžké strojírenství. V národním hospodářství jsou jiná odvětví, která jsou naopak ve fázi růstu a pracovní sílu nutně potřebují. Asi nejvhodnějším způsobem řešení je zde rekvalifikace v jiném perspektivním oboru, pro který je nutné získat nové znalosti a dovednosti. Tento druh nezaměstnanosti se vyskytuje v moravskoslezském a ústeckém kraji.¹⁵

Cyklická nezaměstnanost

Stejně jako hospodářství probíhá v cyklech také zaměstnanost. V období krize a sedla hospodářského cyklu je pracovní síly nadbytek, proto také dochází ke snížení mezd a ke zvýšení nezaměstnanosti. Opačně je tomu v období konjunktury, kdy zaměstnanost narůstá, a mzdy se zvyšují. Dochází k nedostatku pracovní síly na trhu práce, a proto její cena roste.¹⁵

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost se vyskytuje u druhu profesí, které lze provádět v určitém ročním období, jako například v zemědělství. Pokud není přesně druh profese definován, je zařazen do frikční nezaměstnanosti.¹⁵

¹⁵ RIEVAJOVÁ, E: Trh práce a politika zaměstnanosti, Bratislava: Ekonom 2009. ISBN 978-80-225-2878-8

Skrytá nezaměstnanost

Jedná se o druh nezaměstnanosti, kdy se nezaměstnaná osoba nezaregistruje na příslušném Úřadu práce a hledá si práci pomocí neformálních cest. Tento druh zkresluje výpočet nezaměstnanosti, není nijak kontrolován a reálný celkový počet nezaměstnaných je vyšší než uvádějí statistiky.¹⁶

Neúplná nezaměstnanost

Neúplná nezaměstnanost zahrnuje zaměstnané osoby, které nemají plný úvazek, ale jen poloviční nebo čtvrtěční úvazek. Setkáváme se s ní ve vyspělých státech, kde je každý čtvrtý nucen pracovat kratší dobu. Typickým sektorem, kde tento druh nalezneme, jsou služby.¹⁶

Nepřavá nezaměstnanost

Nepřaví nezaměstnaní jsou lidé, kteří nejsou ochotni pracovat a nehledají si práci. Registrují se na Úřadu práce a spoléhají na systém sociální podpory a solidaritu státu. Často pracují na černo, a tím pádem okrádají stát o daně z příjmu.¹⁶

Dobrovolná nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost na hranici přirozené míry nezaměstnanosti. Počet nezaměstnaných je nižší, nebo na stejné úrovni jako počet nabízených míst. Pracovních nabídek je dostatek, ale nezaměstnaní na nabídky nereagují z důvodu opatrnosti, spekulativnosti, ale i nenutnosti pracovat.¹⁶

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nastává, když počet nezaměstnaných je vyšší než počet nabízených míst. Přirozená míra nezaměstnanosti je nižší než míra nezaměstnanosti, vyskytuje se v prudkém cyklickém výkyvu ekonomiky.¹⁶

Technologická nezaměstnanost

Každý se snaží práci si zjednodušit a to zejména pomocí techniky, která sebou ale nese i negativní vliv. Lidská práce není tolik potřeba, protože je nahrazena stroji, které jsou výkonnější a lépe předvídatelné. Také náklady jsou mnohdy mnohonásobně nižší.¹⁶

¹⁶ RIEVAJOVÁ, E: Trh práce a politika zaměstnanosti, Bratislava: Ekonom 2009. ISBN 978-80-225-2878-8

3.4 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti bývá označována jako u^* . Jedná se o srovnávací ukazatel, který reprezentuje nejvyšší dlouhodobě udržitelnou míru nezaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země Y^* . Dalším označením je produkt při plné zaměstnanosti (potenciální produkt). Přirozená míra nezaměstnanosti se vyskytuje v době, kdy je inflace konstantní (nezvyšuje se ani nesnižuje). Velikost produktu Y^* vytvářeného při takovém rozsahu nezaměstnanosti, který odpovídá její přirozené míře, je označována jako úroveň produktu odpovídající přirozené míře.¹⁷

Stavu přirozené míry nezaměstnanosti ekonomika dosahuje pomocí změn ve velikosti agregované nabídky, produktu a mezd. Mzdy jsou významnou složkou výrobních nákladů a bývají určovány na trhu práce. Je-li ekonomika ve vzestupné fázi hospodářského cyklu, pak poptávka po pracovní síle převyšuje její nabídku. Zaměstnavatelé zjistí, že mají potíže s najímáním kvalifikovaných pracovníků a mohou mít dokonce potíže s udržení současných zaměstnanců. Na trhu práce je v takovém případě napjatý stav. Usilují-li firmy, o získání dostatečných pracovníků, musí nabízet vyšší než stávající mzdy. Tím mohou přesvědčit své nové zaměstnance, aby odcházeli od jiných firem. Dochází k růstu výrobních nákladů, který způsobí pokles zisku na jednotku výstupů. Důsledkem bude postupný pokles agregované nabídky, produktu a zaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti, která byla nízká, vzroste na svou přirozenou úroveň.¹⁷

Popsaný postup lze vyjádřit následovně:

$$\uparrow Y_r \rightarrow \uparrow P \rightarrow \downarrow Y_r, \text{ resp. } \downarrow Y_r \rightarrow \downarrow P \rightarrow \uparrow Y_r$$

¹⁷ MÁČE, M. – ROUSEK, P. Makroekonomie pro technické školy. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-575-6.

3.4.1 Míra nezaměstnanosti

Míru nezaměstnanosti označujeme jako u , vypočítá se jako podíl nezaměstnaných osob U k pracovní síle L . Pracovní síla obsahuje osoby, které pracují, označíme si je jako E a osoby, které nemají práci, ale hledají ji, značíme U .¹⁸

$$u = \frac{U}{U + L} = \frac{U}{E}$$

kde U počet nezaměstnaných, kteří chtějí a hledají práci

L počet zaměstnaných

$L+U$ celkový počet pracovních sil

3.4.2 Obecná míra nezaměstnanosti

Podle Českého statistického úřadu se obecná míra nezaměstnanosti spočítá, jako podíl nezaměstnaných k pracovní síle ve věku 15 - 64 let tzn. součet nezaměstnaných a zaměstnaných očištěný o sezonní vlivy. Číselník a jmenovatel je zkonstruován podle mezinárodních definic a doporučení Eurostatu a Mezinárodní organizace práce ILO.¹⁹

3.4.2.1 Míra ekonomické aktivity

Míra ekonomické aktivity je ekonomický ukazatel. Data použitá pro jeho výpočet pocházejí z Výběrového šetření pracovních sil. Neupravená data z webových stránek Eurostatu se používají při mezinárodním srovnání. U srovnávání regionálního je potřeba data dopočítávat z datového souboru za jednotlivce (mikrodata). ČSÚ totiž publikuje míry v krajském členění pouze pro populaci starší patnácti let.

Míra ekonomické aktivity dává informaci o míře participace populace a jejích podskupin (starší populace a osoby s nižším vzděláním) na trhu práce. Míra ekonomické aktivity souvisí se vzděláním. Lidé s vyšším vzděláním jsou ekonomicky aktivnější než ti méně

¹⁸ BRČÁK, J. – SEKERKA, B. Makroekonomie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

¹⁹ [online] Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - únor 2015, ČSÚ [citace 25. 2. 2016] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-unor-2015-1viwzidofb>

vzdělání. U nich je častým jevem, že ekonomická neaktivita je určitou alternativou nezaměstnanosti.²⁰

Ekonomicky aktivní populace má více příležitostí k dalšímu vzdělávání (zaměstnaní v rámci podnikového vzdělávání, ale také v případě nezaměstnaných prostřednictvím programů poskytovaných úřady práce). Další vzdělávání vede k lepší zaměstnatelnosti a vyšší míře ekonomické aktivity.²⁰

Metodika výpočtu

Míra ekonomické aktivity (označována také jako míra participace) je vyjadřována jako podíl ekonomicky aktivních (tedy zaměstnaných a nezaměstnaných) na celé populaci. Indikátor ve své základní variantě uvádí míru ekonomické aktivity populace 15 – 64 let, která je mezinárodně nejčastěji používána. Horní věková hranice 64 let má tu výhodu, že indikátor není ovlivněn věkovou strukturou obyvatelstva (především podílem lidí v důchodovém věku v populaci). U spodní věkové hranice je naopak nevýhoda, indikátor může být totiž ovlivněn mírou participace na počátečním vzdělávání. Výpočet indikátoru respektuje definici ekonomické aktivity dle Mezinárodní organizace práce ILO.²⁰

Varianty pro specifické skupiny jsou vypočteny jako podíl ekonomicky aktivních osob v populaci ve věku 55 – 64 let a v populaci s nižším vzděláním: ISCED 0-2 pro mezinárodní srovnání (ISCED – International Standard Classification of Education – mezinárodní klasifikace vzdělávání podle UNESCO od roku 1976) a vzdělání bez maturity pro regionální srovnání.²¹

3.4.2.2 Rada hospodářské a sociální dohody

Jedná se o dohádovací a iniciativní orgán zástupců odborových organizací, které zastupují zájmy zaměstnanců, zástupce podnikatelů a vlády České republiky. Na tomto místě se za vzájemného respektování formou dialogů řeší zásadní otázky hospodářského a sociálního rozvoje a udržení životní úrovně občanů a pozitivního vývoje ekonomiky. Je nástupcem

²⁰ [online] Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - únor 2015, ČSÚ [citace 25. 2. 2016] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-unor-2015-1viwzidofb>

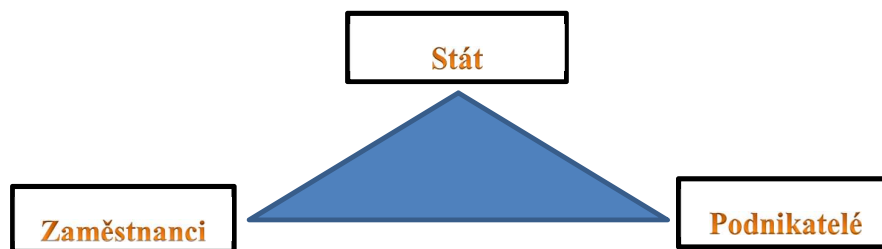
²¹ ŘÍHOVÁ, H. – SALAVOVÁ, M. Další vzdělávání pod lupou – co přináší DV monitor. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012. ISBN 978-80-87652-85-5

Rady sociální dohody České a Slovenské Federativní republiky, která byla vytvořena v roce 1990 na federativní i národní úrovni, měla napomáhat k sociálnímu smíru v průběhu ekonomické transformace. Po rozpadu Československé federativní republiky došlo ke zrušení na federativní úrovni, ale na národní úrovni tripartita funguje beze změny dodnes. Samozřejmě bylo nutné upravit název, nově tedy Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD ČR).²²

Orgány RHSD ČR

- **Plenární schůze** – nejvyšší orgán, je zde 7 členů vlády, 7 představitelů zaměstnavatelských svazů a 7 zástupců odborových konfederací. Zápis ze zasedání je běžně dostupný na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.²²
- **Předsednictvo** – je to výkonný orgán plenární schůze RHSD ČR. Projednává koncepční dokumenty, jedná o zásadních rozporech, které vyplynuly z jednání Plenární schůze RHSD ČR, posuzuje a vyhodnocuje vývoj sociálního partnerství. Navrhuje program a určuje termín Plenární schůze RHSD ČR.²²
- **Pracovní týmy a skupiny** – jsou stálými expertními orgány, vytvořenými za účelem řešení věcných záležitostí. Jejich hlavní činností je předjednat materiály, zabezpečují a připravují odborná stanoviska a další podklady pro orgány Rady hospodářské a sociální dohody České republiky.²³

Obrázek 2 Schéma tripartity



Zdroj: Vlastní zpracování

²² [online] Národní tripartita, Sociální dialog [citace 10. 2. 2016] Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/socialni-dialog-je/2473-narodni-tripartita>

²³ [online] Národní tripartita, Sociální dialog [citace 10. 2. 2016] Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/socialni-dialog-je/2473-narodni-tripartita>

3.5 Úřad práce

Úřad práce České republiky byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. Dnem účinnosti tohoto zákona úřady práce zřízené podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se považují na kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce České republiky.

Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností a je účetní jednotkou. Úřad práce České republiky řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem.

Úřad práce ČR plní úkoly v těchto oblastech:

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb,
- f) pomoci v hmotné nouzi a
- g) dávek péčovské péče,

v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách, zákonem o pomoci v hmotné nouzi a zákonem o sociálně-právní ochraně dětí.

Úřad práce ČR je přístupovým místem pro zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie.

Organizačně je Úřad práce ČR členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle ústavního zákona

č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.

Pokud Úřad práce ČR určí, mohou být některé úkony vůči němu činěny prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy. Úřad práce ČR může naopak sám některé úkony činit prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy.²⁴

²⁴ [online] Důvod a způsob založení povinného subjektu, Úřad práce České republiky, MPSV [citace 8. 2. 2016] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>

4 Praktická část

4.1 Vývoj trhu práce v Ústeckém kraji a na Mostecku

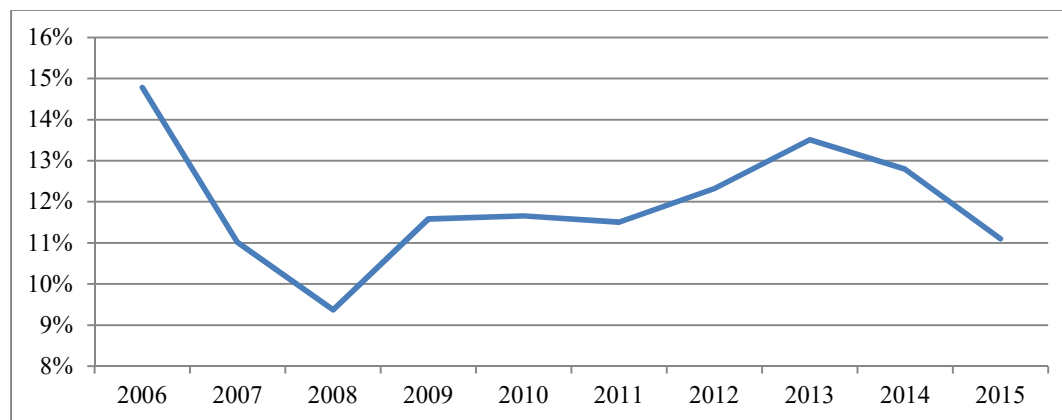
Mostecko patří v rámci České republiky dlouhodobě mezi okresy s nejvyšší nezaměstnaností. Podíl nezaměstnaných osob v letech 2006 až 2015 je uveden v tabulce 1. V grafu 2 je názorně vidět klesající trend podílu nezaměstnaných osob od roku 2013. Vysoká nezaměstnanost je dána zánikem tradičního způsobu života vysídlením původních obyvatel okresu a orientací na těžební, těžký a chemický průmysl. Po útlumu činnosti v 90. letech došlo k prudkému nárůstu nezaměstnanosti. Nezaměstnanými se staly osoby, které se do okresu přistěhovaly kvůli práci, a většinou jsou to osoby s nízkou kvalifikací. Proto je zde nepoměrně rozdělena úroveň vzdělání i sociální rozdělení obyvatel okresu. V současné době je polovina nezaměstnaných pro trh práce neuplatnitelná, protože má jen základní vzdělání. Tito nezaměstnaní využívají a také často zneužívají solidárního sociálního systému, protože pobírají dávky. Představují pro takto nevzdělané osoby snadnější přístup k penězům, a ty tím pádem nejsou motivovány pracovat. Takové peněžní prostředky by ve svém oboru ani nezískaly.

Tabulka 1 Podíl nezaměstnaných osob Mostecku v jednotlivých letech v %

| Roky | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------------------|-------|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|
| Podíl nezaměstnaných osob (%) | 14,78 | 11,01 | 9,37 | 11,58 | 11,66 | 11,5 | 12,32 | 13,51 | 12,79 | 11,1 |

Zdroj: Úřad práce ČR, 2016, vlastní zpracování

Graf 2 Vývoj podílu nezaměstnaných osob Mostecku v jednotlivých letech v %



Zdroj: Úřad práce ČR, vlastní zpracování

Zájem o pracovní sílu ze strany investorů je nižší než v jiných regionech. Vzniklo zde několik montoven, investoři zde zůstávali pouze pro nízkou cenu zdejší pracovní síly. Při další potřebě snižování nákladů, se rozhodli opustit nekvalitní lidský potenciál a přesunout svou činnost více na východ.

I když dochází ke zlepšení životního prostředí i kvality prostředí a okolní přírody ve srovnání s minulostí, není oblast dostatečně atraktivní pro návrat čerstvých vysokoškoláků do mateřského regionu a často zůstávají v krajích, kde studovali, nachází lepší uplatnění a v neposlední řadě také vyšší platové ohodnocení.

I v nižších stupních vzdělání než je vysokoškolské nejsou potřeby trhu pokryty. Absolventi učňovských oborů i absolventi středních škol s maturitou nenachází na trhu práce uplatnění nebo jich naopak v některých odvětvích není dostatek. Dokonce i děti rodičů, kteří jsou evidováni na úřadu práce a kteří nesčetněkrát slyšeli, jaké pozice jsou žádané, se hlásí na obchodní a manažerské akademie. Po maturitě pak velká skupina těchto absolventů končí v evidenci na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání.

Je tedy na místě vytvořit úzkou spolupráci učilišti a výrobními podniky, propagovat dnes sice méně atraktivní, ale stále potřebné.

V roce 2015 vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji jako celku kopíroval celorepublikový vývoj, přičemž při vyjádření poklesu podílu nezaměstnaných jej dokonce předčil. Žádná významná regionální specifika nebyla zaznamenána a aktuální situace je odrazem celkové situace na trhu práce, kde je významná poptávka pro pracovní sílu, kterou Ústecký kraj v porovnání s dalšími kraji nabízí.

I v následujícím období lze očekávat, že trend bude stejný. Negativně se ale na nezaměstnanosti v regionu (především na Mostecku) v následujících letech projeví omezení těžby na dole ČSA (označení dřívějšího Dolu Československé armády, obrázek 3), kde nedošlo k prolomení těžebních limitů. A dojde tedy ke zrušení většího počtu pracovních míst. Optimistické předpovědi tvrdí, že při zachování současných trendů by se měl trh práce se vzniklou situací úspěšně vypořádat.

Obrázek 3 Pohled na povrchový hnědouhelný důl ČSA



Zdroj: Jakub Bartoška, MF DNES ²⁵

Jak již bylo zmíněno výše, v minulém roce 2015 došlo na trhu práce v Ústeckém kraji k meziročnímu zlepšení situace.

Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání klesl z nejvyšší hodnoty 62 140 (leden 2015) na nejnižší hodnotu 50 166 (listopad 2015). V prosinci došlo k mírnému navýšení a k 31. prosinci 2015 evidoval Úřad práce ČR v Ústeckém kraji 50 778 uchazečů o zaměstnání. To bylo meziročně o 10 046 osob méně. Průměrný počet evidovaných uchazečů v roce 2015 byl 54 833 osob, z toho bylo 25 854 žen (tj. 50,9 % všech uchazečů o zaměstnání). Meziročně došlo k poklesu uchazeček o 4 540 žen. Z hlediska počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji jsou na prvních místech okresy Most, Ústí nad Labem, Chomutov a následuje okres Děčín. Nejméně uchazečů pak evidují v okresech Teplice, Litoměřice a především Louny.

U dosažitelných uchazečů o zaměstnání je situace obdobná. Nejvyšší počet dosažitelných uchazečů byl 60 349 (leden) a nejnižší 48 254 (listopad). K 31. 12. 2015 bylo evidováno 48 900 dosažitelných uchazečů, což meziročně znamená pokles o 10 223 osob. Z toho bylo

²⁵ [online] [citace 14. 2. 2016] Dostupné z http://ekonomika.idnes.cz/foto.aspx?r=ekonomika&foto1=JB3ebd9d__27_0118.jpg

24 833 žen (tj. 50,8 % všech dosažitelných uchazečů), což bylo o 4 624 méně než v roce 2014. S příchodem jarních měsíců dochází tradičně ke zvýšenému vlivu sezónních prací, i v roce 2015 tomu bylo podobně. V meziročním srovnání podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let klesl o 1,76 % a k 31. 12. 2015 činil 8,91 %. Z ústeckých okresů je již několik let nejvyšší nezaměstnanost v okrese Most. Ten patří k regionům s vysokou nezaměstnaností i v rámci celé republiky (2. místo, 11,10 %). Těsně následuje na čtvrtém místě okres Ústí nad Labem (10,39 %). Nejlépe jsou na tom na Ústecku okresy Teplice (18. místo, 7,36 %) a Litoměřice (19. místo, 7,34 %).

Tabulka 2 Tok nezaměstnanosti v roce 2014 a 2015 v Ústeckém kraji

| Tok nezaměstnanosti | celkem | | | Ženy | | |
|---------------------|----------------|----------|----------|----------------|----------|----------|
| | nově evidovaní | vyřazení | umístění | nově evidované | vyřazené | umístěné |
| za rok 2014 | 60 847 | 65 843 | 40 649 | 28 454 | 30 557 | 19 328 |
| za rok 2015 | 58 612 | 68 658 | 44 561 | 27 811 | 32 351 | 21 792 |

Zdroj: Úřad práce ČR, 2016

V meziročním srovnání došlo k mírnému poklesu nově evidovaných a zároveň k nárůstu vyřazených i umístěných uchazečů o zaměstnání. V průběhu roku se zaevidovalo 58 612 uchazečů a vyřazeno bylo 68 658 uchazečů, z nichž 44 561 prokazatelně nastoupilo do zaměstnání. Tok nezaměstnanosti tak vykazuje zlepšení ve srovnání s rokem 2014. Výše uvedené údaje jsou shrnuty v tabulce 2. Největší aktivita na úřadech práce v Ústeckém kraji probíhala v měsíci květnu.

Nezaměstnanost v regionu podle dosaženého vzdělání

Největší skupinou zastoupenou v evidenci byli tradičně lidé se základním vzděláním a vyučením. Dohromady tvořili více než 80 % všech uchazečů o zaměstnání. Lze předpokládat, že tento trend se nebude významně měnit ani nadále. Výrazně lepší situace vzhledem k poptávce ze strany zaměstnavatelů je pro uchazeče s vyučením. Další tradiční problémovou skupinou jsou uchazeči se základním a bez vzdělání. Je to největší skupina na celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, pracovní místa se pro ni tvoří sporadicky a zvyšování předpokladů této skupiny pro umístění na trhu práce je velmi obtížné. Doposud byly pro tuto skupinu osob využívány především veřejně prospěšné práce (VPP), což je vzhledem k počtu uchazečů se základním vzděláním nedostačující a to i navzdory tomu, že se KrP Ústí nad Labem snaží zajistit fluktuaci na těchto místech a aktivizovat tím větší množství evidovaných uchazečů. V roce 2015 byl rozpočet na VPP navýšen a prakticky všichni žadatelé byli uspokojeni. V roce 2016 dojde ke zpřísnění požadavků v přidělování prostředků na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Z těchto důvodů je nutné dbát na zvyšování kvalifikace těchto osob, aby na trhu práce našli uplatnění a byli pro zaměstnavatele atraktivnějšími.

Zkušenosti také ukazují, že případné odchylky mezi kvalifikačními požadavky a kvalifikací pracovní síly lze operativně řešit v rámci rekvalifikací. Přibližně 17 % evidovaných uchazečů tvoří středoškoláci, kteří jsou poměrně snadno rekvalifikovatelnou skupinou, a také zájem ze strany zaměstnavatelů, s případnou podporou nástrojů APZ či projektů EU, je o tyto uchazeče zvýšený. Skupinou s nejmenším zastoupením mezi uchazeči jsou vysokoškoláci, kteří společně s absolventy vyššího odborného vzdělání. Představují méně než 3 % všech uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2015. Nezaměstnanost v Ústeckém kraji podle stupně dosaženého vzdělání v letech 2014 a 2015 je uvedena v tabulce 3. Tento podíl se meziročně prakticky nemění.

Tabulka 3 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji podle stupně dosaženého vzdělání

| Stupeň vzdělání | stav k | | | | | | | |
|-----------------|--------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|--------------|-----|
| | celkem | | | | Ženy | | | |
| | 31. 12. 2014 | | 31. 12. 2015 | | 31. 12. 2014 | | 31. 12. 2015 | |
| | abs. | v % | abs. | v % | abs. | v % | abs. | v % |

| | | | | | | | | |
|---|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| bez vzdělání a neúplné základní vzdělání | 321 | 0,5 | 1 013 | 2,0 | 148 | 0,5 | 437 | 1,7 |
| základní vzdělání | 25 473 | 41,9 | 21 552 | 42,4 | 12 532 | 41,2 | 10 847 | 41,9 |
| nižší střední vzdělání | 48 | 0,1 | 38 | 0,1 | 31 | 0,1 | 23 | 0,1 |
| nižší střední odborné | 2 350 | 3,9 | 1 883 | 3,7 | 970 | 3,2 | 795 | 3,1 |
| střední odborné s výučním listem | 20 535 | 33,8 | 16 315 | 32,1 | 9 436 | 31,0 | 7 690 | 29,7 |
| střední nebo SO bez maturity i výučního listu | 308 | 0,5 | 231 | 0,5 | 266 | 0,9 | 203 | 0,8 |
| ÚSV | 1 231 | 2,0 | 958 | 1,9 | 807 | 2,7 | 617 | 2,4 |
| ÚSO s vyučením i maturitou | 2 016 | 3,3 | 1 558 | 3,1 | 1 096 | 3,6 | 878 | 3,4 |
| ÚSO s maturitou (bez vyučení) | 6 850 | 11,3 | 5 664 | 11,2 | 4 187 | 13,8 | 3 464 | 13,4 |
| vyšší odborné vzdělání | 212 | 0,3 | 199 | 0,4 | 156 | 0,5 | 152 | 0,6 |
| bakalářské vzdělání | 474 | 0,8 | 463 | 0,9 | 291 | 1,0 | 302 | 1,2 |
| vysokoškolské | 974 | 1,6 | 874 | 1,7 | 460 | 1,5 | 435 | 1,7 |
| doktorské | 32 | 0,1 | 30 | 0,1 | 14 | 0,0 | 11 | 0,0 |
| celkem | 60 824 | 100,0 | 50 778 | 100,0 | 30 394 | 100,0 | 25 854 | 100,0 |

Zdroj: Úřad práce ČR, 2016

Nezaměstnanost v regionu podle věku

Nejvíce uchazečů o zaměstnání patří do věkové skupiny 40 - 45 let, 35 - 39 let a 55 - 59 let. I když by se dalo tvrdit, že zastoupení jednotlivých skupin je rovnoměrné, nejmenší skupinu tvoří mladí lidé ve věku 20 - 24 let a 25 - 29 let. Jejich absolutní počet i podíl v roce 2015 klesl. To je způsobeno také zvýšenou péčí pro tuto skupinu uchazečů. A to především díky projektu „Odborná praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“ financovanému z prostředků EU. V roce 2016 bude zvýšená péče při získávání zaměstnání zacílena také na skupinu uchazečů nad 50 let. Poměrně příznivě vycházejí z celkového

srovnání i uchazeči věkových skupin 45 - 49 let a 50 - 54 let. Pracovníci této věkové skupiny mohou nabízet vysokou produktivitu práce i bohaté pracovní zkušenosti. Zároveň už nejsou vázáni péčí o děti (jako mladší skupinu) a také je zatím ještě nepostihují ve zvýšené míře zdravotní problémy (jako starší skupinu).

Tabulka 4 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji podle věku

| Věk | stav k | | | | | | | |
|---------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | celkem | | | | ženy | | | |
| | 31. 12. 2014 | | 31. 12. 2015 | | 31. 12. 2014 | | 31. 12. 2015 | |
| | abs. | v % | abs. | v % | abs. | v % | abs. | v % |
| do 19 let | 2 424 | 4,0 | 2 133 | 4,2 | 1 142 | 3,8 | 990 | 3,8 |
| 20 - 24 let | 7 148 | 11,8 | 5 198 | 10,3 | 2 932 | 9,6 | 2 208 | 8,5 |
| 25 - 29 let | 6 574 | 10,8 | 5 265 | 10,4 | 3 010 | 9,9 | 2 484 | 9,6 |
| 30 - 34 let | 6 832 | 11,2 | 5 513 | 10,9 | 3 493 | 11,5 | 2 901 | 11,2 |
| 35 - 39 let | 7 786 | 12,8 | 6 304 | 12,4 | 4 302 | 14,2 | 3 478 | 13,5 |
| 40 - 44 let | 7 205 | 11,8 | 6 342 | 12,5 | 4 124 | 13,6 | 3 643 | 14,1 |
| 45 - 49 let | 6 458 | 10,6 | 5 498 | 10,8 | 3 597 | 11,8 | 3 156 | 12,2 |
| 50 - 54 let | 6 659 | 10,9 | 5 651 | 11,1 | 3 549 | 11,7 | 3 044 | 11,8 |
| 55 - 59 let | 7 219 | 11,9 | 6 271 | 12,3 | 3 741 | 12,3 | 3 310 | 12,8 |
| nad 60 let | 2 519 | 4,1 | 2 603 | 5,1 | 504 | 1,7 | 640 | 2,5 |
| celkem | 60 824 | 100,0 | 50 778 | 100,0 | 30 394 | 100,0 | 25 854 | 100,0 |

Zdroj: Úřad práce ČR, 2016

Jedinou věkovou skupinou, jež zaznamenala ve zlepšující se situaci na trhu práce meziroční nárůst absolutních hodnot, jsou uchazeči ve věku nad 60 let, což je způsobeno stále se posouvajícím odchodem do starobního důchodu. Nadále se lze domnívat, že podíl jednotlivých věkových skupiny do 30 a nad 50 let by bez zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání a využívání nástrojů APZ narůstal. Stav nezaměstnanosti na Ústecku podle věku číslech shrnuje tabulka 4. Situaci nezaměstnanosti podle věku na Mostecku v letech 2014 a 2015 vystihuje tabulka 5. V roce 2015 došlo na Mostecku ve srovnání s rokem 2014 ke snížení celkového počtu nezaměstnaných z 10 193 na 8 347 osob. V absolutních

číselech byl stejný trend také u všech věkových skupin až na věkovou skupinu nad 60 let. Zde byl zaznamenán nárůst z 313 na 386 osob, v procentech na celkový počet nezaměstnaných z 3,07 % na 4,62 %. V kategorii ženy byl trend podobný, ale kromě nárůstu absolutních čísel ve věkové skupině nad 60 let (ze 76 na 118), vzrostl také počet nezaměstnaných žen ve věkové skupině do 19 let (ze 167 na 190) a to o 1,09 %.

Tabulka 5 Stav nezaměstnanosti na Mostecku podle věku

| Věk | stav k | | | | | | | |
|---------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| | celkem | | | | ženy | | | |
| | 31. 12. 2014 | | 31. 12. 2015 | | 31. 12. 2014 | | 31. 12. 2015 | |
| | abs. | v % | abs. | v % | abs. | v % | abs. | v % |
| do 19 let | 371 | 3,64% | 173 | 2,07% | 167 | 3,04% | 190 | 4,13% |
| 20 - 24 let | 1214 | 11,91% | 835 | 10,00% | 577 | 10,51% | 367 | 7,98% |
| 25 - 29 let | 1136 | 11,14% | 885 | 10,60% | 555 | 10,11% | 446 | 9,70% |
| 30 - 34 let | 1198 | 11,75% | 965 | 11,56% | 674 | 12,27% | 525 | 11,42% |
| 35 - 39 let | 1308 | 12,83% | 1 039 | 12,45% | 765 | 13,93% | 604 | 13,14% |
| 40 - 44 let | 1134 | 11,13% | 1 075 | 12,88% | 682 | 12,42% | 659 | 14,34% |
| 45 - 49 let | 1146 | 11,24% | 945 | 11,32% | 684 | 12,45% | 557 | 12,12% |
| 50 - 54 let | 1135 | 11,14% | 990 | 11,86% | 661 | 12,04% | 552 | 12,01% |
| 55 - 59 let | 1238 | 12,15% | 1 054 | 12,63% | 651 | 11,85% | 579 | 12,60% |
| nad 60 let | 313 | 3,07% | 386 | 4,62% | 76 | 1,38% | 118 | 2,57% |
| celkem | 10193 | 100 | 8 347 | 100 | 5 492 | 100 | 4 597 | 100 |

Zdroj: Úřad práce ČR

Nezaměstnanost v regionu podle délky setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání

Ve všech kategoriích dle délky evidence došlo k 31. 12. 2015 ke snížení absolutního počtu uchazečů. Podíl uchazečů v evidenci s dobou delší než 2 roky překročil 35 % uchazečů o zaměstnání. Významný pokles uchazečů o zaměstnání z této skupiny ovlivní rostoucí ožívání ekonomiky, které je spojené s růstem objemu výroby a služeb, vytvářením nových pracovních míst a přijímáním nových pracovníků, a také větší důraz na kontrolní mechanismy v případě vyplácení nepojistných sociálních dávek popř. zpřísnění jejich

vyplácní. Úřad práce může této skupině pomoci zvýšenou péčí při získávání zaměstnání a tlakem na aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných. Pozitivně se však jeví pokles podílu evidovaných uchazečů po dobu 12 - 24 měsíců, kdy došlo meziročně k poklesu o téměř 5 % a ke konci roku 2015 bylo takto evidováno přibližně 14 % uchazečů. Růst podílu evidovaných uchazečů méně než 3 měsíce lze považovat za žádoucí, neboť do této kategorie spadají uchazeči postižení frikční nezaměstnaností, u níž je předpoklad nalezení nového zaměstnání v krátkém časovém horizontu. Stav nezaměstnanosti na Ústecku podle délky setrvání uchazečů o zaměstnání v evidenci shrnuje tabulka 6.

Tabulka 6 Nezaměstnanost na Ústecku podle délky setrvání uchazečů v evidenci

| Délka evidence | stav k | | | | | | | |
|----------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| | celkem | | | | ženy | | | |
| | 31. 12. 2014 | | 31. 12. 2015 | | 31. 12. 2014 | | 31. 12. 2015 | |
| | abs. | v % | abs. | v % | abs. | v % | abs. | v % |
| do 3 měsíců | 12 140 | 20,0 | 11 665 | 23,0 | 5 222 | 17,2 | 5 265 | 20,4 |
| 3 - 6 měsíců | 8 286 | 13,6 | 6 952 | 13,7 | 4 209 | 13,8 | 3 553 | 13,7 |
| 6 - 9 měsíců | 5 057 | 8,3 | 4 057 | 8,0 | 2 573 | 8,5 | 2 045 | 7,9 |
| 9 - 12 měsíců | 4 124 | 6,8 | 3 015 | 5,9 | 2 103 | 6,9 | 1 534 | 5,9 |
| 12 - 24 měsíců | 11 094 | 18,2 | 7 026 | 13,8 | 5 427 | 17,9 | 3 759 | 14,5 |
| nad 24 měsíců | 20 123 | 33,1 | 18 063 | 35,6 | 10 860 | 35,7 | 9 698 | 37,5 |
| celkem | 60 824 | 100,0 | 50 778 | 100,0 | 30 394 | 100,0 | 25 854 | 100,0 |

Zdroj: Úřad práce ČR, 2016

Stav nezaměstnanosti na Mostecku podle délky setrvání uchazečů o zaměstnání v evidenci je zaznamenán v tabulce 7. Je zde možné pozorovat stejný trend jako u celého Ústeckého kraje. Na Mostecku také dochází k poklesu nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu 12 – 24 měsíců a to o 6,67 % (což je dokonce více, než je hodnota pro kraj). Pokles je vidět také u skupiny 9 – 12 měsíců, konkrétně o 1,12 %. Obdobný trend vykazují i samotné ženy, kde dochází k poklesu u skupin 12 – 24 měsíců v evidenci o 5,46 %, u skupiny 9 – 12 měsíců 1,37 % a navíc také u skupiny 6 – 9 měsíců v evidenci o 1,48 % ve srovnání s rokem 2014.

Tabulka 7 Nezaměstnanost na Mostecku podle délky setrvání uchazečů v evidenci

| Délka evidence | stav k | | | | | | | |
|----------------|---------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|
| | celkem | | | | ženy | | | |
| | 31. 12. 2014 | | 31. 12. 2015 | | 31. 12. 2014 | | 31. 12. 2015 | |
| | abs. | v % | abs. | v % | abs. | v % | abs. | v % |
| do 3 měsíců | 1 673 | 16,41 | 1 646 | 19,22 | 897 | 16,33 | 790 | 17,19 |
| 3 - 6 měsíců | 1 194 | 11,71 | 1 101 | 12,86 | 587 | 10,69 | 582 | 12,66 |
| 6 - 9 měsíců | 902 | 8,85 | 654 | 7,64 | 492 | 8,96 | 344 | 7,48 |
| 9 - 12 měsíců | 779 | 7,64 | 558 | 6,52 | 421 | 7,67 | 294 | 6,40 |
| 12 - 24 měsíců | 2 132 | 20,92 | 1 220 | 14,25 | 1 113 | 20,27 | 681 | 14,81 |
| nad 24 měsíců | 3 513 | 34,46 | 3 385 | 39,53 | 1 982 | 36,09 | 1 906 | 41,46 |
| celkem | 10 193 | 100 | 8 564 | 100 | 5 492 | 100 | 4 597 | 100 |

Zdroj: Úřad práce ČR, 2016

4.2 Základní charakteristiky Mostecka

Okres Most se rozkládá na ploše o rozloze 467 km². Ze severu je vymezen Krušnými horami a hranicí s Německem a sousedí s okresy Chomutov, Louny a Teplice. V rámci Ústeckého kraje je druhým nejmenším okresem. Okres Most zahrnuje obce Brandov, Český Jiřetín, Hora Svaté Kateřiny, Horní Jiřetín, Klíny, Litvínov, Lom, Louka u Litvínova, Mariánské Radčice, Meziboří, Nová Ves v Horách, Bečov, Bělušice, Braňany, Havraň, Korozluky, Líšnice, Malé Březno, Most, Obrnice, Patokryje, Polerady, Skršín, Volevčice a Želenice.

Mostecko má 113 857 obyvatel (údaj k 31. prosinci 2014).

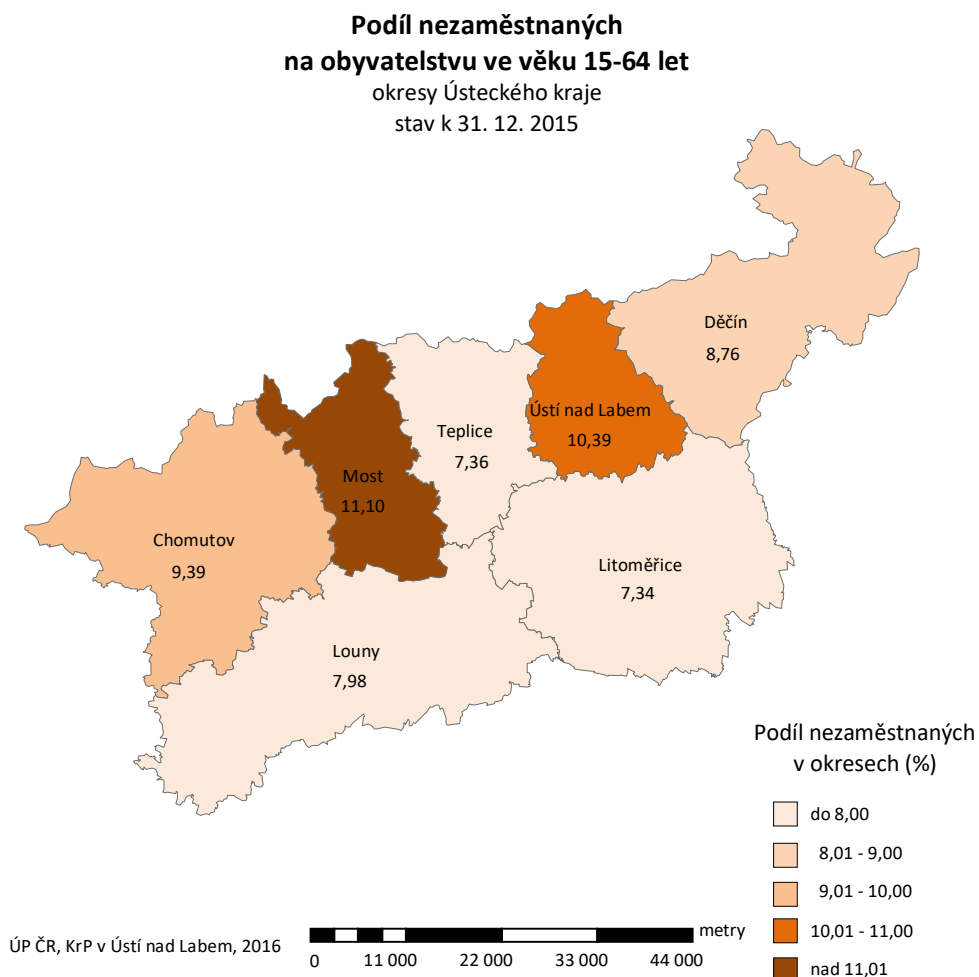
Mostecko s 89 % obyvatel žijících ve městech je okresem s největším podílem městského obyvatelstva v Ústeckém kraji. Celková hustota obyvatel okresu je 251 obyvatel na 1 km².²⁶

Dominantami Mostecka jsou především dobývání nerostných surovin, zejména hnědého uhlí, energetika, strojírenství a chemická výroba.

V současné době dochází na Mostecku k rozvoji cestovního ruchu a to jak díky exkurzím k pohledu na měsíční krajinu způsobenou těžbou, tak také díky stále se zlepšujícím podmínkám životního prostředí a rozvíjejícím se nabídkách sportovního a kulturního vyžití, a to jak v zimním (běžkařské tratě, modernizace lyžařských areálů, stavbou ubytovacích zařízení apod.) tak letním období (cyklistické a turistické trasy, lanový park, bruslařské okruhy, budování umělých jezer apod.).

²⁶ [online] Charakteristika okresu Most, ČSÚ [citace 8. 2. 2016] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_most

Obrázek 4 Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15 - 64 let k 31. prosinci 2015



Zdroj: Úřad práce ČR, 2016

4.2.1 Problematické regiony Mostecka

Mikroregion Litvínov a okolí

Tento mikroregion je tvořen především druhým největším městem okresu Litvínovem, dvě menší okolní města Meziboří a Lom a ostatní obce. V tomto mikroregionu je soustředěno několik významných zaměstnavatelů celookresního významu vč. UNIPETROL RPA, s.r.o. Převažující část ekonomicky aktivního obyvatelstva mikroregionu pracuje v chemickém a textilním průmyslu. I přes přítomnost významných zaměstnavatelů je mnoho obcí zasaženo vysokou nezaměstnaností a podíl nezaměstnaných v regionu činil 11,6 %.

Nejvyšší nezaměstnanost je ve městě Litvínov, kde podíl nezaměstnaných k 31. 12. 2015 dosáhl 12,52 %.

Most - venkov

V tomto mikroregionu jsou obce, které tvoří předměstí města Mostu a jsou s ním velice úzce provázány. Podíl nezaměstnaných ke konci roku činil 10,7 %. Pro tento mikroregion je charakteristické menší počet ekonomicky aktivních obyvatel a méně pracovních příležitostí. Obec Obrnice dlouhodobě vykazuje jeden z nejvyšších podílů nezaměstnaných (16,93 %) v okrese Most a také v rámci celého Ústeckého kraje. Lidé žijící v tomto regionu ztratili v minulosti své pracovní uplatnění v souvislosti s restrukturalizací dolů a dramatickým snížením počtu pracovníků v zemědělství. V současné době nachází lidé z tohoto mikroregionu uplatnění ve firmách, které podnikají přímo zde, tak i v rámci celého okresu. Situaci mírně komplikuje špatná dopravní obslužnost.²⁷

4.2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Mezi hlavní příčiny a charakterizující faktory, které ovlivňují vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, patří:

- výhodná geografická poloha na ose SRN (Sasko) - Praha (Středočeský kraj),
- zásoby nerostných surovin a vybudovaná průmyslová aglomerace s vodohospodářskou a energetickou infrastrukturou (těžební, energetický, automobilový, strojírenský, chemický a potravinářský průmysl),
- vybudovaná dopravní infrastruktura (nadprůměrně hustá silniční i železniční síť), která je však limitována dostavbou chybějícího úseku dálnice D8 přes České středohoří,
- horší dopravní obslužnost v některých odlehlých lokalitách kraje (zvýšení dopravních tarifů, snížení počtu dopravních spojů),
- vysoký počet disponibilní pracovní síly s příznivou věkovou strukturou,
- relativně nízké mzdové náklady i náklady na bydlení,

²⁷ [online] Strategický plán rozvoje města Mostu do roku 2020 [citace 2. 3. 2016] Dostupné z: http://www.mesto-most.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=9959&id_dokumenty=18213

- vysoký podíl obyvatel se základním vzděláním a zároveň nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel kraje (chybějící regionální univerzity) spojený s jejich exodem do Prahy a jiných většinou univerzitních měst či do zahraničí,
- nedostatečná integrace minoritních skupin obyvatelstva, vysoká kriminalita a výskyt sociálně-patologických jevů,
- pověst regionu spojená s nízkou atraktivitou, v minulosti zhoršené ovzduší a zdevastovaná krajina těžbou a chemickým průmyslem
- silné zaměření ekonomiky na průmyslová odvětví s materiálovou náročností, koncentrace ekonomických subjektů v centrech kraje a malý počet dlouhodobě prosperujících středních a malých podniků,
- špatná pověst u vybraných zaměstnavatelů, neochota zaměstnanců nastupovat k těmto zaměstnavatelům,
- chování zaměstnavatelů při přijímání zaměstnanců, uzavírání krátkodobých smluv (dohody o provedení práce, pracovní činnosti, pracovní poměry na dobu určitou),
- nesoulad mezi kvalifikačními požadavky zaměstnavatelů a dosaženým vzděláním či praxí uchazečů o zaměstnání
- nevhodná skladba učňovských a studijních programů, které často chrlí absolventy, kteří jsou na současném trhu práce nepotřební či dokonce nepoužitelní,
- trvale nízká poptávka po disponibilní pracovní síle se základním vzděláním a bez vzdělání,
- vysoká fluktuace zaměstnanců u vybraných profesí, často spojená s nízkou mzdovou hladinou u těchto profesí,
- nízké mzdy v porovnání s nepojistnými sociálními dávkami,
- vysoká zadluženost některých uchazečů o zaměstnání spojená s hrozbou exekučního zabavení majetku a obstavením bankovního účtu,
- realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace, podpora zaměstnávání osob se ZP, regionální individuální projekty) na ÚP ČR financovaná z národního rozpočtu i projektů EU. (Úřad práce ČR, 2016)

Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2015

Realizace aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) probíhala v roce 2015 standardním způsobem za využití klasických nástrojů APZ. Bylo využito především finančních prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačních programů a prostředků ze státního rozpočtu ČR viz tabulka 8. Realizace APZ byla cílena na nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce. Jednalo se zejména o:

- fyzické osoby se zdravotním postižením,
- fyzické osoby do 30 let věku,
- absolventi bez praxe,
- fyzické osoby pečující o dítě do 10 let věku,
- fyzické osoby starší 50 let věku,
- fyzické osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc.

Z pohledu počtu umístěných uchazečů o zaměstnání na trh práce, ale i z pohledu výše vynaložených finančních prostředků na realizaci APZ, byl rok 2015 rekordní (tabulka 8). V rámci nástrojů veřejně prospěšných prací (VPP) a vyhrazených společensky účelných pracovních míst (SÚPM) byl podpořen dvojnásobný počet uchazečů o zaměstnání ve srovnání s rokem 2014. V průběhu roku 2015 bylo možné opětovně využít nástroj „Zabezpečování odborné praxe uchazečů o zaměstnání do 30 let umístěných do organizačních složek státu nebo jejich příspěvkových organizací“. Cílovou skupinou tohoto nástroje jsou uchazeči o zaměstnání do 25 let věku, kteří jsou absolventy střední nebo vyšší školy a zároveň je jejich dosavadní setrvání v pracovním poměru kratší než 2 roky. Dále absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku, kterým podle ustanovení § 113 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. V roce 2015 podpořil ÚP ČR, KrP Ústí nad Labem přibližně o 52 % více uchazečů o zaměstnání, kteří zahájili výkon samostatné výdělečné činnosti, ve srovnání s rokem 2014. Došlo také k podpoře většího počtu osob se zdravotním postižením, konkrétně o 29 %. (Úřad práce ČR, 2016)

Tabulka 8 Realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2015

| Ukazatel | stav k 31. 12. 2015 | | od počátku roku 2015 | | vyčerpáno (v tis. Kč) |
|---|---------------------|----------|----------------------|----------|--------------------------|
| | místa | uchazeči | místa | uchazeči | |
| místa/uchazeči podpoření v rámci APZ | | | | | |
| veřejně prospěšné práce (VPP) | 158 | 103 | 126 | 202 | 439 010 |
| projekty ESF OP LZZ - VPP (NIP) | 3 607 | 3 092 | 5 704 | 5 784 | |
| projekty ESF OP LZZ - VPP (RIP) | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| SÚPM-samostatně výdělečná činnost (SVČ) | 359 | 359 | 236 | 236 | 533 435 |
| projekty ESF OP LZZ - SÚPM-SVČ (RIP) | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| SÚPM - zřízená | 33 | 0 | 0 | 0 | |
| SÚPM - vyhrazená | 166 | 163 | 187 | 185 | |
| projekty ESF OP LZZ - SÚPM vyhrazená (NIP) | 4 404 | 4 290 | 6 914 | 6 814 | |
| projekty ESF OP LZZ - SÚPM vyhrazená (RIP) | 0 | 0 | 15 | 16 | |
| projekty ESF OP LZZ - SÚPM vyhrazená (RIP) Odborná praxe pro mladé do 30 let | 1 | 0 | 411 | 409 | |
| chráněná pracovní místa (CHPM) - zřízená | 362 | 321 | 132 | 252 | 8 645 |
| CHPM-SVČ | 9 | 9 | 3 | 3 | |
| CHPM a CHPM-SVČ - provoz | 46 | 46 | 13 | 13 | |
| při přechodu na nový podnik. Program | 0 | 0 | 0 | 0 | 366 027 |
| překlenovací příspěvek | 9 | 9 | 27 | 27 | |
| příspěvek na zapracování | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| projekty ESF OP LZZ - na zapracování (NIP) | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| projekty ESF OP LZZ - na zapracování (RIP) | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| práce na zkoušku | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| projekty ESF OP LZZ - práce na zkoušku | 0 | 0 | 0 | 0 | |

| | | | | | |
|--|-------|-------|--------|--------|-----------|
| (NIP) | | | | | |
| projekty ESF OP LZZ - práce na zkoušku (RIP) | 0 | 0 | 10 | 9 | |
| Ostatní nástroje APZ (cílené programy aj.) | - | - | - | - | |
| místa/uchazeči podpoření celkem | 9 154 | 8 392 | 13 778 | 13 950 | 1 347 117 |
| rekvalifikace uchazečů/zájemců o zaměstnání | | | | | |
| zvolená rekvalifikace | 62 | 62 | 536 | 536 | |
| projekty ESF OP LZZ - zvolená rekv. (NIP) | 0 | 0 | 1 029 | 1 029 | |
| projekty ESF OP LZZ - zvolená rekv. (RIP) | 0 | 0 | 18 | 18 | |
| rekvalifikace | 0 | 0 | 69 | 69 | 28 786 |
| projekty ESF OP LZZ - rekvalifikace (NIP) | 0 | 0 | 496 | 496 | |
| projekty ESF OP LZZ - rekvalifikace (RIP) | 0 | 0 | 76 | 76 | |
| projekty ESF OP LZZ - rekvalifikace (GP) | 0 | 0 | 224 | 224 | |
| rekv. uchazečů/zájemců o zam. celkem | 62 | 62 | 2 448 | 2 448 | 28 786 |
| celkem APZ | 9 216 | 8 454 | 16 226 | 16 398 | 1 375 903 |

Zdroj: Úřad práce ČR, 2016

Veřejně prospěšné práce

V rámci VPP bylo v roce 2015 celkem vytvořeno 5 830 míst a umístěno 5 986 uchazečů, což je o 2 641 míst a 2 852 osob více než v roce 2014. Celkové výdaje na VPP činily 439 mil. Kč (tj. o 130 mil. Kč než v roce 2014), přičemž 86 % finančních zdrojů bylo hrazeno z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF). Z počtu vytvořených míst a uhrazených prostředků vyplývá větší orientace na čerpání evropských financí před úhradou ze státního rozpočtu ČR.

V rámci VPP se v roce 2015 jednalo především o uklízeče veřejných prostranství vč. předáků, pomocné pracovníky údržby a úklidu areálů budov, škol a sportovišť, pomocné pracovníky v sociálních službách, v lesnictví, pracovníky ve školství, dohledové služby, asistenty prevence kriminality atd. V roce 2015 se meziročně zvýšil příspěvek na 1 pracovní místo z původních 11 000,- na 13 000,-. Pro rok 2016 dojde k dalšímu navýšení

na 14 000,-. V případě předáků (vytvoření minimálně 6 pracovních míst na VPP) byl v roce 2015 příspěvek ve výši 15 000,-, přičemž částka pro rok 2016 zůstává nezměněna.²⁸

Společensky účelná pracovní místa zřízení a vyhrazená u zaměstnavatele vč. samostatné výdělečné činnosti

Společensky účelnými pracovními místy (SÚPM) byly podporovány výhradně rizikové skupiny osob. V průběhu roku 2015 bylo v Ústeckém kraji prostřednictvím SÚPM vč. podpory samostatné výdělečné činnosti (SVČ) vytvořeno 7 763 pracovních míst a podpořeno 7 660 uchazečů o zaměstnání, což je meziroční nárůst o 2 486 míst a 2 383 uchazečů. Celkem bylo uhrazeno více než 533 mil. Kč, přičemž výdaje hrazené z prostředků ESF překročily 92 %. V případě vyhrazených SÚPM se jednalo především o podporu administrativních pracovníků, řidičů, prodavačů, skladníků, kuchařů, číšníků/servírek, uklízečů, obsluhu strojů, výrobních, stavebních, montážních či manipulačních dělníků vč. pomocných apod.

V případě SVČ to byla podpora velkoobchodu a maloobchodu (prodavači), specializací ve stavebnictví (zedník, truhlář, instalatér), výrobě a službách (kadeřnictví, manikúra a pedikúra, účetnictví, reklamní činnost, svářeč, cukrář, aranžér, kominík, provozování sportovních zařízení). V roce 2015 byl příspěvek na vyhrazená SÚPM navýšen na 13 000,- při uzavření pracovního poměru na dobu určitou (min. 12 měsíců) a 15 000,- v případě doby neurčité (max. na 9 měsíců). Pro rok 2016 dojde k významným úpravám a snížení příspěvku, kdy základní výše podpory bude činit 10 000,- měsíčně a délka poskytování max. 6 měsíců. Výše poskytovaného příspěvku v rámci SÚPM - SVČ byla v roce 2015 stanovena na 80 000,- a pro následující období by nemělo docházet k žádným úpravám.²⁹

Chráněná pracovní místa

Chráněná pracovní místa (CHPM) mají dlouhodobě setrvalé zastoupení v rámci APZ. Bývají zaměřena na podporu zdravotně handicapovaných osob. Faktory, které brání zařadit

²⁸ [online] Veřejně prospěšné práce, Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [citace 12. 2. 2016] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/verejne_prospesne_prace

²⁹ [online] Společensky účelná pracovní místa, Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [citace 12. 2. 2016] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/spolecensky_ucelna_pracovni_mista

do pracovního procesu větší počet nezaměstnaných, je na jedné straně omezená poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle se zdravotním handicapem, nízká mzdová úroveň těchto míst, na straně druhé vhodná nabídka disponibilní pracovní síly, jež by odpovídala požadavkům zaměstnavatelů (tzv. negativní pracovní rekomandace).

V roce 2015 podpořil ÚP ČR, KrP Ústí nad Labem 148 chráněných pracovních míst, bylo umístěno 268 osob se zdravotním postižením. V meziročním srovnání to znamená pokles o 25 podpořených míst, ale nárůst o 68 podpořených osob. Veškerá podpora CHPM byla financována ze státního rozpočtu ČR a celkem vyčerpaná částka dosáhla téměř 9 mil. Kč, což je meziroční pokles o 6 mil. Kč. V průběhu roku 2015 byla vymezena chráněná pracovní místa celkem pro 1 591 osob. V případě CHPM byli podpořeni především výrobní dělníci vč. montážních, manipulačních a pomocných, uklízeči, prodavači aj. (tiskař, šička, vrátný, recepční, masér). Příspěvek na zřízení CHPM vč. SVČ byl v roce 2015 poskytován v max. výši 125 000,- a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů v max. výši 48 000,-. Pro rok 2016 by k žádným změnám docházet nemělo. V průběhu roku 2015 bylo zjištěno na základě provedené kontroly nebo místního šetření Státním úřadem inspekce práce či ÚP ČR několik pochybení zaměstnavatelů. Porušovali podmínky dohody a docházelo k souběhu čerpání několika příspěvků.

Rekvalifikace

Úřad práce ČR, KrP Ústí nad Labem realizoval v roce 2015 rekvalifikace několika formami. Zdrojem finančních prostředků byl zejména Národní individuální projekt „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“, ale také regionální individuální projekty a grantové projekty. Národní individuální projekt „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“ byl významným zdrojem finančních prostředků, ze kterých byly realizovány 2 typy rekvalifikací.³⁰ V roce 2015 bylo do obou typů rekvalifikací zařazeno celkem 2 409 uchazečů nebo zájemců o zaměstnání viz tabulka 9.

³⁰ [online] Rekvalifikace, Úřad práce ČR, Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [citace 15. 2. 2016] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/rekvalifikace

Tabulka 9 Kompletní rekvalifikace v roce 2015

| RK kompletní (zabezpečované + zvolené) - účastníci RK | celkem v RK | zahájené v daném roce | ukončené | | pokraču jí do dalšího období | zaměření RK | |
|--|----------------|-----------------------------|----------|-------------------|---------------------------------------|-------------|---------|
| | | | celkem | z toho úspěšně | | profesní | ostatní |
| celkem | 2 539 | 2 409 | 2 422 | 2 145 | 48 | 130 | 2 409 |
| z toho ženy | 1 001 | 953 | 957 | 771 | 10 | 53 | 948 |
| financováno z NIP | 1 620 | 1 529 | 1 618 | 1 407 | 0 | 85 | 1 535 |
| financováno z RIP | 98 | 94 | 86 | 83 | 0 | 3 | 95 |
| financováno z GP | 253 | 225 | 252 | 221 | 0 | 1 | 252 |
| uchazeči o zaměstnání | 2 477 | 2 356 | 2 363 | 2 086 | 48 | 129 | 2 348 |
| zájemci o zaměstnání | 62 | 53 | 59 | 59 | 0 | 1 | 61 |
| evidence osob se ZP | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Zdroj: Úřad práce ČR

Prvním typem rekvalifikací byly rekvalifikace, které zabezpečuje úřad práce dle § 109 zákona o zaměstnanosti. Tyto rekvalifikace byly realizovány (tabulka 10) na základě veřejné zakázky „Realizace rekvalifikací a poradenských činností pro ÚP ČR, KrP v Ústí n. L.“ vyhlášené dne 24. 4. 2013 a zveřejněné v centrálním registru veřejných zakázek, na portálu zadavatele a na webu esfcz.cz. V rámci veřejné zakázky se podařilo vysoutěžit dodavatele rekvalifikací: „Počítačová gramotnost dle sylabu ECDL (moduly 1 - 7)“, „Počítačová gramotnost dle sylabu ECDL (moduly 1 - 4 a 7)“, „Příprava teplých pokrmů dle dílčí kvalifikace (65-001-H)“ a „Účetnictví a daňová evidence s využitím výpočetní techniky“.

Tabulka 10 Zabezpečované rekvalifikace v roce 2015

| RK zabezpečované - účastníci RK | celkem v RK | zaháje né v daném roce | ukončené | | Pokr. do dalšího období | zaměření RK | |
|------------------------------------|----------------|---------------------------------|----------|-------------------|-------------------------------|-------------|---------|
| | | | celkem | z toho úspěšně | | profesní | ostatní |
| celkem | 896 | 866 | 866 | 616 | 0 | 46 | 850 |
| z toho ženy | 642 | 623 | 616 | 437 | 0 | 34 | 608 |
| financováno z NIP | 496 | 496 | 492 | 300 | 0 | 26 | 470 |
| financováno z RIP | 78 | 76 | 68 | 67 | 0 | 2 | 76 |
| financováno z GP | 253 | 225 | 252 | 221 | 0 | 1 | 252 |

| | | | | | | | |
|-----------------------|-----|-----|-----|-----|---|----|-----|
| uchazeči o zaměstnání | 894 | 864 | 864 | 614 | 0 | 47 | 847 |
| zájemci o zaměstnání | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| evidence osob se ZP | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Zdroj: Úřad práce ČR

Maximální počet účastníků rekvalifikace „Účetnictví a daňová evidence s využitím výpočetní techniky“ byl vyčerpán již v roce 2014. V roce 2015 byly realizovány pouze dvě rekvalifikace zaměřené na počítačovou gramotnost dle sylabu ECDL a rekvalifikace přípravy teplých pokrmů dle dílčí kvalifikace (65-001-H).

Veřejná zakázka „Realizace rekvalifikací v Ústeckém kraji 2015 - 2018“ byla dne 24. 3. 2015 zveřejněna v centrálním registru veřejných zakázek a na portálu zadavatele. Veřejná zakázka byla členěna na 53 dílčích částí, cílem bylo vybrat dodavatele 40 různých typů rekvalifikací. Vysoutěžít se podařilo celkem 27 různých typů rekvalifikací s předpokladem zahájení v roce 2016 v závislosti na přidělení potřebných finančních prostředků.

Druhým typem byly zvolené rekvalifikace (tabulka 11) realizované dle § 109a zákona o zaměstnanosti. Zvolená rekvalifikace je nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, ve kterém si uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání sám zabezpečí rekvalifikaci – podává žádost, ve které uvede pracovní činnost, na kterou se chce rekvalifikovat, a realizátora rekvalifikace (rekvalifikační zařízení). Žádost následně projedná příslušná komise, která její realizaci schválí, nebo ji může i zamítnout. Pomocí zvolené rekvalifikace lze efektivně reagovat na aktuální potřebu uchazeče/zájemce o zaměstnání nebo trhu práce.

Tabulka 11 Zvolené rekvalifikace v roce 2015

| RK zvolené - účastníci RK | celkem v RK | zahájené v daném roce | ukončené | | pokračují do dalšího období | zaměření RK | |
|------------------------------|----------------|-----------------------------|----------|-------------------|-----------------------------------|-------------|---------|
| | | | celkem | z toho úspěšně | | profesní | ostatní |
| celkem | 1 643 | 1 543 | 1 556 | 1 529 | 48 | 84 | 1 559 |
| z toho ženy | 359 | 330 | 341 | 334 | 10 | 19 | 340 |
| financováno z NIP | 1 124 | 1 033 | 1 126 | 1 107 | 0 | 59 | 1 065 |
| financováno z RIP | 20 | 18 | 18 | 16 | 0 | 1 | 19 |

| | | | | | | | |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|----|----|-------|
| financováno z GP | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| uchazeči o zaměstnání | 1 583 | 1 492 | 1 499 | 1 472 | 48 | 82 | 1 501 |
| zájemci o zaměstnání | 60 | 51 | 57 | 57 | 0 | 1 | 59 |
| evidence osob se ZP | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Zdroj: Úřad práce ČR

Největší zájem měli uchazeči a zájemci o zaměstnání o rekvalifikace na pracovní pozice: strážný, pracovník v sociálních službách, masér, účetní, mzdová účetní, rozšíření ŘP na skupinu C a E + profesní kvalifikace, rozšíření ŘP na skupinu D + profesní průkaz, svařování kovů a obsluhu zemních strojů (strojnické průkazy).

Hlavním kritériem při schvalování žádostí byla návaznost na trh práce – nástup do zaměstnání nebo zahájení samostatné výdělečné činnosti po absolvování rekvalifikace. Úspěšnost umístění rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání byla téměř 56 %. Zaměstnanecké rekvalifikace nebyly na KrP Ústí nad Labem v roce 2015 realizovány.

Při zabezpečování rekvalifikací realizovaných dle § 109 zákona o zaměstnanosti a hrazených z finančních prostředků regionálních individuálních projektů a grantových projektů spolupracovala Krajská pobočka v Ústí n. L. a jednotlivá kontaktní pracoviště s realizátory projektů/příjemci dotací, kteří rekvalifikace pro cílové skupiny svých projektů prováděli zejména za pomoci subdodavatelů. Volba rekvalifikací vycházela hlavně z potřeb cílových skupin a z výsledků pracovní diagnostiky.

Poradenství

Poradenství uchazečům o zaměstnání nebo zájemcům o zaměstnání zabezpečovala v roce 2015 Krajská pobočka v Ústí nad Labem na základě § 105 odst. 2 zákona o zaměstnanosti interně a externě (prostřednictvím odborných zařízení). Interní poradenství bylo realizováno formou „Job clubů“ nebo podobně zaměřených poradenských programů na jednotlivých kontaktních pracovištích. Realizátoři externího poradenství byli vybráni v rámci veřejné zakázky „Realizace rekvalifikací a poradenských činností pro ÚP ČR, KrP

v Ústí n. L.“, která byla dne 24. 4. 2013 zveřejněna v centrálním registru veřejných zakázek, na portálu zadavatele a na webu esfcr.cz, a z následně uzavřených rámcových smluv s jednotlivými dodavateli. V Ústeckém kraji byly realizovány 4 typy poradenských činností pro uchazeče a zájemce o zaměstnání:

- „JAK VHODNĚ NA TO“ = jedná se o kombinovaný poradenský program s pracovní diagnostikou zaměřený na podporu aktivního a efektivního vyhledávání zaměstnání,
- „HLEDÁM PRÁCI“ = tento poradenský program je zaměřený na rozvoj schopností efektivního vyhledávání zaměstnání,
- kombinovaný poradenský program pro osoby se zdravotním postižením s pracovní diagnostikou a podporou aktivního a efektivního vyhledávání vhodného zaměstnání,
- bilanční diagnostika = tento poradenský program je zaměřen na diagnostiku pracovního potenciálu uchazeče/zájemce o zaměstnání, včetně kroků směřujících k návratu do profesního života.

Cílem poradenských programů (interních i externích) byl zejména rozvoj schopností a podpora aktivního a efektivního vyhledávání zaměstnání účastníků. Preferovány byly interaktivní metody práce s účastníky vedoucí k jejich aktivní účasti v programu a následně v aktivním hledání zaměstnání. Cílem bilanční diagnostiky byl výstup stanovený v Metodice práce při bilanční diagnostice vydané MPSV ČR s respektováním Charty kvality, která je součástí této metodiky. Celkem bylo v roce 2015 zařazeno do interních i externích poradenských činností 3 219 uchazečů nebo zájemců o zaměstnání.

Projekty ESF (NIP, RIP, Odborná praxe pro mladé do 30 let)

V roce 2015 realizoval ÚP ČR, KrP v Ústí nad Labem pět regionálních individuálních projektů financovaných Evropským sociálním fondem (ESF) v „Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost“. Jejich přehled je uveden v tabulce 12. Projekty byly zaměřeny především na snižování nezaměstnanosti, rozvíjení zaměstnanosti, na podporu sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Byly využívány soubory nástrojů APZ v kombinaci s řadou nových a inovovaných nástrojů: zprostředkování zaměstnání, poradenské činnosti a poradenské

programy, bilanční a pracovní diagnostika, rekvalifikace a podpora uplatnění na trhu práce, zajištění odborné praxe, motivační aktivity, programy prevence dlouhodobé nezaměstnanosti a další doprovodné aktivity.

Ze zmíněných projektů celkem 3 připadaly na oblast podpory 2.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti, byly zaměřené na osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností nebo osoby již dlouhodobě nezaměstnané (zdravotní stav, věk, péče o dítě a jiné závažné důvody) se ztíženým postavením na trhu práce. Projekty svými aktivitami v roce 2015 úspěšně podpořily 563 osob. Zaměstnání pomohly nalézt 736 účastníkům. Konkrétně se jednalo o projekty:

- „Práce pro každého v Ústeckém kraji“
- „Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje“
- „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji.“

Další projekt „Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji II“ byl z oblasti podpory Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků, byl zaměřen především na rozvoj podnikového vzdělávání a podporu konkurenceschopnosti podnikatelských subjektů a organizací. Projektové aktivity tak kladně působily na rozvoj specifických služeb, odborné přípravy a podpory zaměstnanců a v neposlední řadě i na realizaci moderních způsobů řízení organizací a koncepční řízení lidských zdrojů. Jedním z důležitých prvků této oblasti podpory bylo i posilování sociálního dialogu se zaměřením na rozvoj spolupráce zaměstnanec/zaměstnavatel. V roce 2015 projekt podpořil v odborném vzdělávání 2 238 zaměstnanců u 110 zaměstnavatelů.

Poslední projekt „Restart na druhou v Ústeckém kraji“ byl realizovaný v oblasti podpory Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků a byl zaměřen na pomoc propouštěným zaměstnancům s novým začleněním na trhu práce. Projekt pracoval s lidmi ještě před jejich propuštěním a evidencí na ÚP ČR. Inovativně tak měnil stávající zavedenou praxi, ÚP prostřednictvím nástrojů APZ reaguje na situaci trhu práce a propouštění se zpožděním. Za rok 2015 úspěšně podpořil 80 osob a 169 účastníkům projektu pomohl opět získat zaměstnání.³¹

³¹ [online] Realizace rekvalifikací a poradenských činností pro ÚP ČR, Krajská pobočka v Ústí nad Labem, Evropský sociální fond ČR [citace 5. 3. 2016] Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/zakazky/realizace-rekvalifikaci-a-poradenskyh-cinnosti-pro-up-cr>

Tabulka 12 Přehled regionálních individuálních projektů realizovaných v roce 2015

| Název projektu | Obl. podpory | registrační č. projektu | rozpočet (v tis. Kč) | začátek projektu | konec projektu |
|--|--------------|-------------------------|----------------------|------------------|----------------|
| Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji II. | 1.1 | CZ.1.04/1.1.00/B1.00012 | 112 877 | 1. 9. 2013 | 31. 11. 2015 |
| Restart na druhou v Ústeckém kraji | 1.2 | CZ.1.04/1.2.00/37.00010 | 49 197 | 1. 10. 2012 | 31. 11. 2015 |
| Práce pro každého v Ústeckém kraji | 2.1 | CZ.1.04/2.1.00/70.00027 | 46 585 | 1. 9. 2012 | 30. 8. 2015 |
| Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje | 2.1 | CZ.1.04/2.1.00/70.00038 | 94 828 | 1. 12. 2012 | 31. 11. 2015 |
| Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji | 2.1 | CZ.1.04/2.1.00/70.00065 | 304 051 | 1. 7. 2013 | 31. 11. 2015 |

Zdroj: Úřad práce ČR

Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2015

Pro rok 2015 byly na ÚP ČR, KrP v Ústí n. L. stanoveny cíle:

snížení dlouhodobé nezaměstnanosti o 5 procentních bodů = tento cíl se podařilo splnit pouze částečně. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (déle než 6 měsíců) se snížil z 66,4 % na 63,3 %, tzn. o 3,1 procentního bodu. V absolutních číslech se počet dlouhodobě evidovaných snížil o 8 237 uchazečů. Na celkovém poklesu počtu uchazečů se tedy tato skupina podílela z 80 %. Ačkoliv se tedy cíl nepodařilo zcela splnit, hodnotíme práci s touto skupinou jako úspěšnou. K výraznějšímu poklesu podílu dlouhodobě nezaměstnaných nedošlo zejména proto, že k poklesu počtu uchazečů docházelo ve všech skupinách.

snížení podílu uchazečů do 30 let o 3 procentní body = tento cíl se podařilo splnit pouze z části. Podíl uchazečů do 30 let se snížil z 26,6 % na 24,9 % tedy o 1,7 procentního bodu. V absolutních číslech se počet evidovaných v této skupině snížil o 3 550 uchazečů. Stejně jako v předchozím případě k výraznějšímu poklesu nedošlo zejména proto, že k poklesu docházelo i u ostatních věkových skupin. Práce s touto skupinou měla úspěch zejména díky projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let“.

snížení podílů uchazečů na 50 let věku o 2 procentní body = tento cíl se nám nepodařilo naplnit. Podíl uchazečů nad 50 let věku se zvýšil z 26,9 % na 28,5 % tedy o 1,6

procentního bodu. V absolutních počtech však došlo k poklesu počtu uchazečů v této věkové skupině o 1 872. Příčina je z části stejná jako u předchozích cílů. Této skupině jsme věnovali v rámci APZ zvýšenou pozornost a její zaměstnávání bylo zvýhodněno, nicméně konečný efekt byl nižší než u předchozích skupin.

Závěrem lze konstatovat, že ačkoliv se nepodařilo stanovené cíle zcela splnit, došlo i díky APZ k podstatnému snížení počtu evidovaných uchazečů v těchto problémových skupinách. (Úřad práce, 2016)

4.2.3 Počet uchazečů o zaměstnání na Mostecku

Podle zdrojů se celkový počet neumístěných uchazečů o zaměstnání snížil z 9 942 (rok 2014) na 8 564 ke konci roku 2015, tzn. došlo k poklesu o 13,6 % viz tabulka 13 a 14.

Je patrné, že počet neumístěných uchazečů o zaměstnání se snížil jak u skupiny žen (z 5 299 na 4 597 uchazeček), tak také u mužů (ze 4 643 na 3967 uchazečů). Počet nezaměstnaných žen bylo o 702 méně v roce 2015 oproti roku 2014, celkový počet všech neumístěných uchazečů se snížil o 1 378. Úbytek neumístěných uchazečů byl zaznamenán u skupiny absolventů škol, konkrétně o 37 osob.

Tabulka 13 Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání na Mostecku k 31. 12. 2014

| | |
|--|-------------|
| Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání celkem | 9942 |
| Ženy | 5299 |
| Osoby se zdravotním postižením | 982 |
| Absolventi škol | 264 |
| Z toho dosažitelní ve věku 15 – 64 let | 7749 |
| Uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti | 1208 |

Zdroj: Vlastní zpracování podle Českého statistického úřadu

Tabulka 14 Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání na Mostecku k 31. 12. 2015

| | |
|---|------|
| Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání celkem | 8564 |
| Ženy | 4597 |
| Osoby se zdravotním postižením | 1013 |
| Absolventi škol | 227 |
| Z toho dosažitelní ve věku 15 – 64 let | 8537 |
| Uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti | 1205 |

Zdroj: Vlastní zpracování podle Českého statistického úřadu¹⁵

4.2.4 Podíl nezaměstnaných

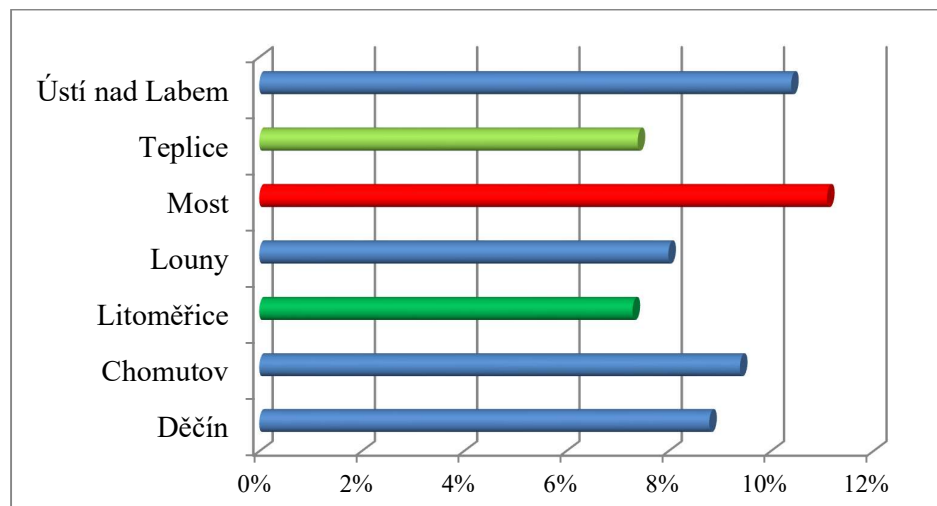
Podíl nezaměstnaných osob na Mostecku k 31. prosinci 2015 byl 11,1 %. Ve srovnání s údajem ke dni 31. prosince 2014 (12,8 %) došlo tedy, na rozdíl od celkového počtu uchazečů o zaměstnání, k poklesu. Tento jev je pozorovatelný i ke dni 31. prosince 2013, kdy byl podíl nezaměstnanosti 13,5 %. Ve srovnání s ostatními okresy Ústeckého kraje, byl okres Most, k datu 31. 12. 2015, první v pořadí s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob. V následujícím grafu 3 je vidět, jak velké jsou rozdíly v podílu nezaměstnaných osob, mezi jednotlivými okresy. Druhý nejvyšší podíl nezaměstnaných osob měl ve sledovaném období okres Ústí nad Labem, u něhož dosahoval podíl nezaměstnaných osob až 10,40 %. Třetího nejvyššího podílu nejvyšší pak dosahoval Chomutov s 9,40 % a Děčín s 8,8 %. Naopak nejnižší podíl nezaměstnaných osob měly Litoměřice se 7,30 % a následně Teplice, Louny. Průměr Ústeckého kraje byl 8,91 %. Okres Most převyšuje průměrnou hodnotu podílu nezaměstnaných osob ve svém kraji.

U mužů se podíl nezaměstnaných osob na Mostecku období pohyboval na 9,98 %, u žen pak na 12,29 %. Rozdíl v podílu nezaměstnaných osob, byl tedy u rozdílných pohlaví, poměrně veliký (rozdíl byl větší než 2,31 %). (Veřejná databáze, ČSÚ, 2016³²)

³² [online] Veřejná databáze, Český statistický úřad [citace 10. 2. 2016] Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&verze=->

Po prvním měsíci roku 2016 (viz graf 4), byla nezaměstnanost v Ústeckém kraji vyšší (9,2 %), než v předchozím roce sledování (8,9 %). Obdobný trend byl zaznamenán také na Mostecku, tj. pokles z 11,3 % na 11,1 % podílu nezaměstnaných.³³

Graf 3 Podíl nezaměstnaných osob okresů Ústeckého kraje k 31. 12. 2015

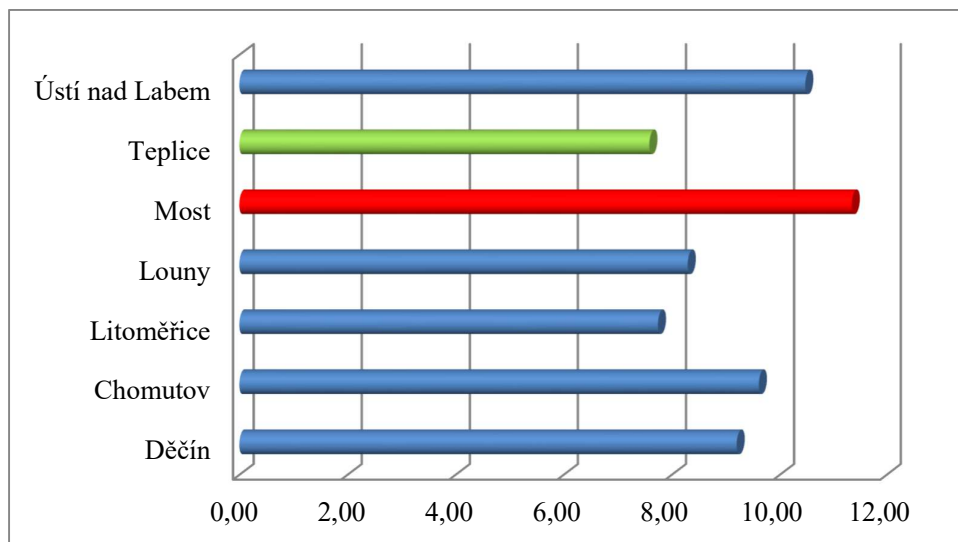


Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

1&z=T&f=TABULKA&nahled=N&sp=N&skupId=806&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_null_null_&katolog=30853&zo=N&pvo=ZAM12-E&pvo=ZAM12-E&c=v3~2__RP2015MP12DP31#w=

³³ [online] Statistika nezaměstnanosti, Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [citace 12. 2. 2016] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Graf 4 Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji k 31.leden 2016



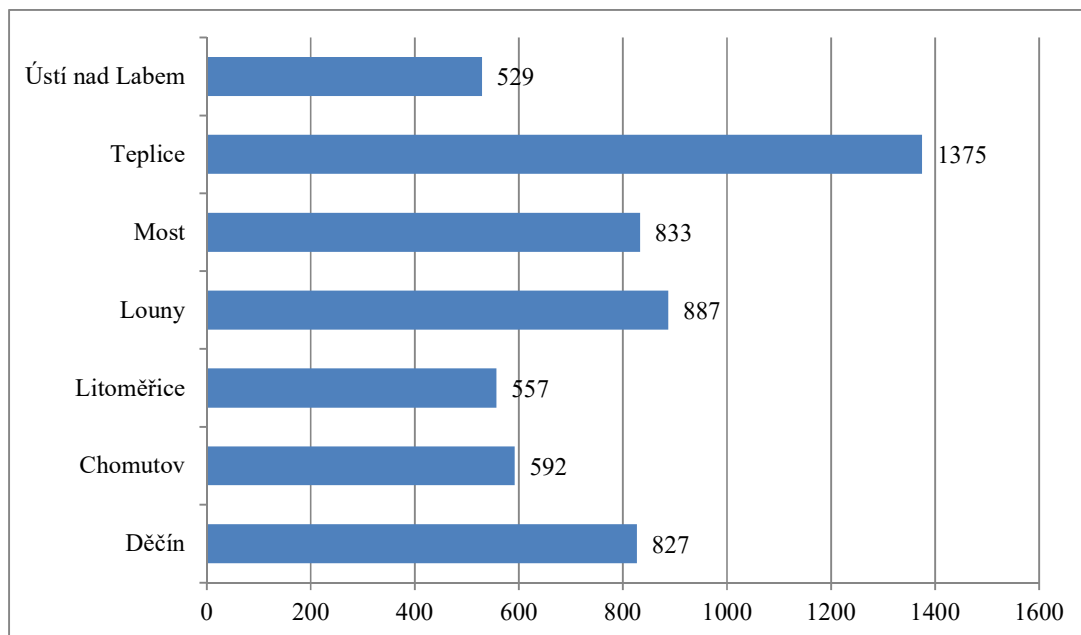
Zdroj: Úřadu práce ČR, vlastní zpracování

I v lednu patří Mostecko se svou nezaměstnaností (11,35%) na první příčku s porovnáním s jinými okresy, jako druhý nejhorší okres je Ústí nad Labem se svými 10,48%. Okresy s nejmenším počtem nezaměstnaných jsou Teplice a Litoměřice.

4.2.5 Volná pracovní místa

Ke konci roku 2015 na Mostecku bylo 833 volných pracovních míst, to představuje meziroční nárůst o 111 míst (graf 5). K většímu nárůstu došlo také mezi lety 2013 a 2014, kdy byl nárůst volných pracovních míst skoro jednou takový. Lze předpokládat, že i v roce 2016 budou nová místa přibývat, protože se zde rozvíjí nové pracovní příležitosti. Největším počtem volných pracovních míst se vyznačovaly Teplice (1 375 míst), Mostecko bylo s nabídkou 833 nových pracovních příležitostí na třetím místě za Lounským regionem (887 míst).

Graf 5 Volné pracovní příležitosti dle jednotlivých okresů Ústeckého kraje



Zdroj: MPSV³⁴, vlastní zpracování

4.2.6 Ekonomické subjekty Mostecka

K 31. 12. 2014 bylo na Mostecku 10 993 registrovaných ekonomických subjektů, v zemědělství 2 %, v profesní, vědecké a technické činnosti 11 %, ve velkoobchodu a maloobchodu, opravách a údržbě motorových vozidel 22 %.

K 31. 12. 2015 zde působilo 10 520 registrovaných subjektů, konkrétně v zemědělství 3 %, v profesní, vědecké a technické činnosti 12 %, ve velkoobchodu a maloobchodu, opravách a údržbě motorových vozidel 21 %. Došlo k navýšení rybářství o 1 %, v činnosti oblasti nemovitostí také o 1 % a ve vědecké a technické činnosti taktéž. Ale obecně plno aktivních subjektů svou činnost skončilo sice jen o 4%, ale fakticky zmizelo 225 ekonomických

³⁴ [online] Statistika nezaměstnanosti z územního hlediska, Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, [citace 10. 2. 2016] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.next_page=%2Findex.do&_piref37_240429_37_240428_240428.statse=200000000019&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=200000000010&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=200000000010&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=L&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2015&ok=Vybrat

subjektů a to nejvíce ve velkoobchodě a maloobchodě, opravě a údržbě motorových vozidel (240 subjektů), naopak přibylo 93 subjektů v peněžnictví a pojišťovnictvím.³⁵

Dále se bude pozornost věnována největším zaměstnavatelům mosteckého regionu. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele v kraji patří Unipetrol RPA, s.r.o., Severočeské doly a.s. (včetně dolů v Bílině), AGC Automotive Czech a.s., Johnson Controls Automobilové součástky, k.s., Litvínovská uhelná, a.s., Coal Services a.s. a především Krajská zdravotní a.s., která je dominantním zdravotnickým zařízením v kraji sdružujícím nemocnice v Děčíně, Chomutově, Mostě, Teplicích a Ústí n. L. a zároveň největším zaměstnavatelem kraje zaměstnávajícím přibližně 6 400 zaměstnanců.

Unipetrol RPA, s.r.o. je předním českým producentem v oblasti rafinérských, petrochemických a agrochemických surovin, což se odráží i ve zkratce RPA: rafinérie, petrochemie, agrochemie. Společnost na trh dodává především motorová paliva, topné oleje, asfalty, zkapalněné ropné produkty, olejové hydrogenáty, ostatní rafinérské produkty, olefiny a aromáty, agrochemikálie, saze a sorbenty, polyolefiny (vysokohustotní polyetylén, polypropylén). Společnost je rozdělena na jednu výrobní jednotku a obchodní jednotky a to podle typů produktů.³⁶

Předmětem podnikání společnosti **Severočeské doly a.s.** je zejména těžba, úprava a odbyt hnědého uhlí a doprovodných surovin. Společnost Severočeské doly a.s. je jako řízená osoba součástí koncernu řízeného společností ČEZ, a. s., jako řídící osobou. Svou těžební činnost provozují v Severočeské hnědouhelné pánvi na dvou odloučených lokalitách Tušimice a Bílina. Doly Bílina jsou producentem nízko sirnatého tříděného a energetického uhlí. Doly Nástup Tušimice produkují především energetické uhlí. Sortiment produkce je velmi široký a stejně široká a různorodá je i struktura odběratelů, kterým společnost garantuje kvalitu a standardy produkovaného uhlí. Společnost ročně

³⁵ [online] Ekonomické subjekty podle převažující činnosti CZ-NACE - územní srovnání, 2015 Český statistický úřad [citace 1. 3. 2016] Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&verze=-1&z=T&f=TABULKA&nahled=N&sp=N&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_null_null_&katalog=all&zo=N&pvo=ORG04&vyhltext=%C4%8Dinnosti+v+oblasti+nemovitost%C3%AD&str=v8&evo=v460!_VUZEMI97-100-101_1&c=v4~2_RP2015MP12DP31

³⁶ [online] Unipetrol RPA [citace 1. 3. 2016] Dostupné z: <http://www.unipetrolrpa.cz/CS/onas/Stranky/default.aspx>

produkuje řádově 23 mil. tun uhlí a je největším producentem hnědého uhlí v České republice.³⁷

Společnost **AGC Glass Europe** vyrábí, zpracovává a distribuuje ploché sklo pro stavebnictví (vnější fasády a dekorativní sklo do interiérů), automobilový průmysl (nová a náhradní skla) a solární průmysl. Společnost je evropskou pobočkou skupiny AGC Glass, největšího výrobce plochého skla na světě.³⁸

Johnson Controls je celosvětovým lídrem působícím v mnoha technologických a průmyslových odvětvích, který poskytuje své služby zákazníkům ve více než 150 zemích. Zaměřuje se na služby a řešení za účelem optimalizace energetické a provozní účinnosti budov, olověné akumulátory pro automobily a technologicky náročnější baterie pro hybridní a elektrická vozidla a sezení komponenty a systémy pro automobily.³⁹

Litvínovská uhelná je součástí skupiny je společnost Severní energetická a.s., která spravuje těžební lokalitu Československá armáda (ČSA) včetně homogenizační drtírny a Úpravny uhlí Komořany, dále společnost Důl Kohinoor a.s., která provozuje poslední hlubinný hnědouhelný důl v ČR a společnost Sev.en WT, a.s., která se zabývá čerpáním a úpravou důlních vod.⁴⁰

Společnost **Krajská zdravotní, a.s.** vznikla 1. září 2007 transformací pěti nemocnic do jednoho celku. O vytvoření této zastřešující společnosti rozhodlo na konci loňského roku Zastupitelstvo Ústeckého kraje. Realizaci a způsob naplnění tohoto rozhodnutí přeneslo zastupitelstvo na Radu Ústeckého kraje, která tak zahájila vlastní transformační proces, vrcholící založením společnosti Krajská zdravotní, a.s. Pět největších nemocnic, spadajících do té doby, coby samostatné subjekty, pod kompetenci Krajského úřadu Ústeckého kraje, se tak z příspěvkových organizací stalo odštěpnými závody nově založené Krajské zdravotní, a.s. Konkrétně se jedná o Nemocnici Děčín, Masarykovu nemocnici v Ústí nad Labem, Nemocnici Teplice, Nemocnici Most a Nemocnici

³⁷ [online] Severočeské doly a.s. [citace 2. 3. 2016] Dostupné z: <http://www.sdas.cz/spolecnost/profil-spolecnosti/zakladni-informace-o-spolecnosti.aspx>

³⁸ [online] AGC Glass Europe [citace 2. 3. 2016] Dostupné z: <http://www.agc-glass.eu/Czech/Homepage/O-nas/Profil-spole%C4%8Dnosti/page.aspx/1075>

³⁹ [online] Johnson Controls [citace 2. 3. 2016] Dostupné z: http://www.johnsoncontrols.cz/content/cz/cs/o_nas.html

⁴⁰[online] Litvínovská uhelná [citace 2. 3. 2016] Dostupné z: <http://www.sev-en.cz/cz/spolecnost/index.html>

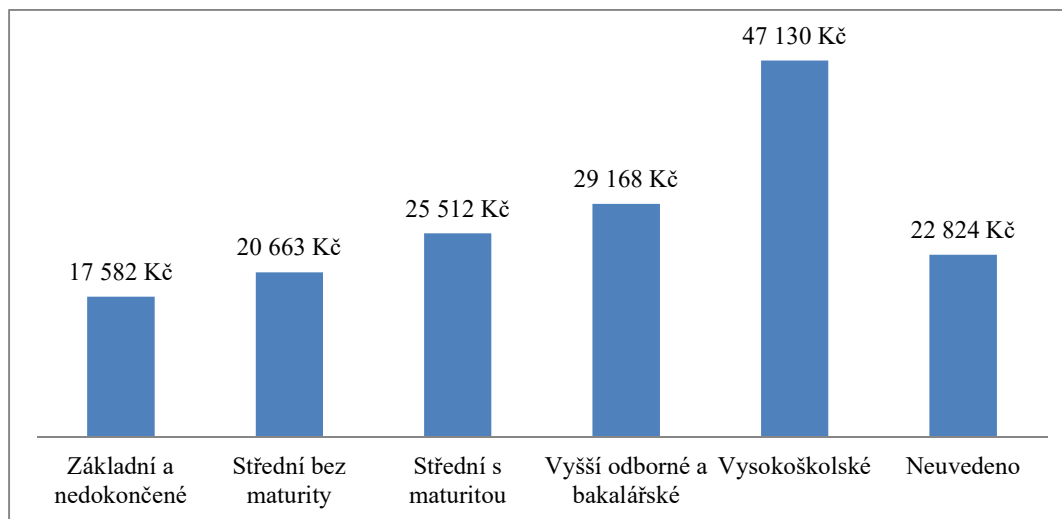
Chomutov. S ohledem na geografické rozmístění v regionu tvoří nemocnice jednu páteřní síť zdravotnických zařízení pro celý Ústecký kraj.⁴¹

4.2.7 Hrubá mzda

V roce 2013 byla průměrná hrubá mzda v Ústeckém kraji nižší (22 473 korun), než je průměr České republiky (24 221 korun). Průměrná hrubá mzda se v roce 2014 oproti roku 2013 zvýšila na 24 768 korun v rámci ČR, ale v Ústeckém kraji se naopak snížila na 22 032 korun. Lze tedy usoudit, že Ústecký kraj je obecně podhodnocen oproti celorepublikovému průměru. Podle grafu 6 je v Ústeckém kraji nejlépe hodnocen vysokoškolsky vzdělaný člověk. Zajímavé je, že průměrná hrubá mzda u osob se základním, nebo nedokončeným vzděláním je ohodnocena poměrně vysoko ve srovnání s dalšími stupni vzdělání. Graf 7 ukazuje, že ženy ve vyšším věku a dalo by se předpokládat také s delší dobou praxe jsou platově lépe ohodnoceny než ženy s menší praxí (Výjimka je pouze u žen věkové kategorie 50 – 59 let). Nárůst mezd je ale velmi pozvolný. Naopak u mužů, jak je vidět v grafu 8, dochází k výraznému růstu hrubé mzdy u mužů a to až do věkové kategorie 40 – 49 let, poté dochází k poklesu jejich hrubé mzdy. Zatímco u mužů je mezi věkovými kategoriemi 20 – 29 let a 30 – 39 let nárůst hrubé mzdy o 4 012 Kč, u žen dochází mezi stejnými věkovými kategoriemi k nárůstu pouze o 1 540 Kč. Z grafů 7 a 8 je ještě patrné, že ženy jsou v průměru hůře hodnoceny než muži.

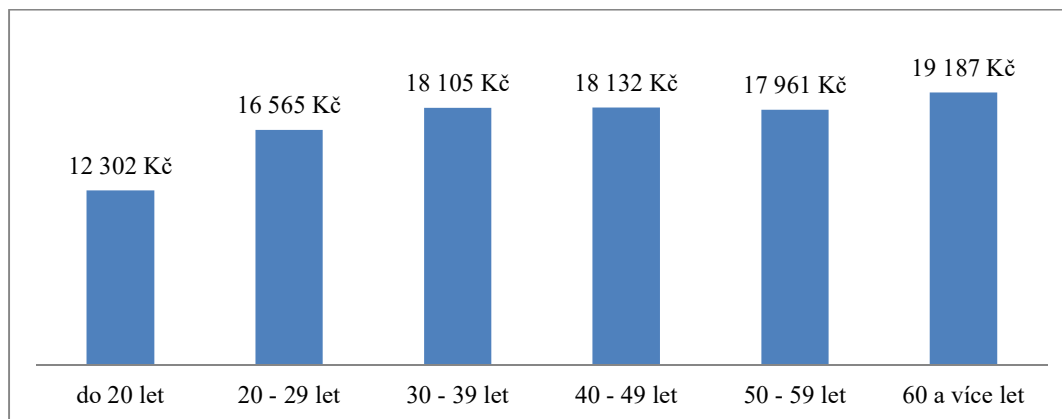
⁴¹ [online] Krajská zdravotní, a.s. [citace 2. 3. 2016] Dostupné z: <http://www.kzcr.eu/o-nas/informace-o-spolecnosti/default.aspx>

Graf 6 Hrubé mzdy podle vzdělání v roce 2014



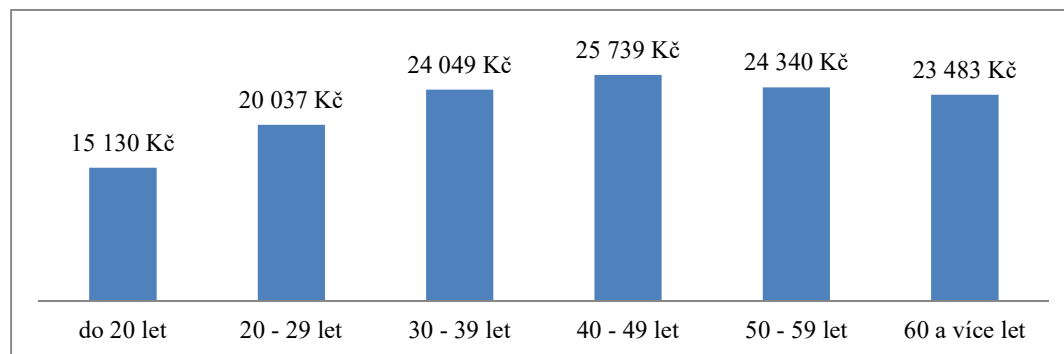
Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Graf 7 Hrubé mzdy podle věku ženy v roce 2014



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Graf 8 Hrubé mzdy podle věku muži v roce 2014



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

4.2.8 Analýza uchazečů

Za pomoci Úřadu práce v Mostě jsem získala potřebná data pro analyzování nových uchazečů za prosinec 2015 podle CZ-ISCO. Je to klasifikace, podle které je přehledněji rozdělená práce podle odvětví, předmětu práce atd. Využívá jí Úřad práce ČR i Český statistický úřad. Ke konci roku 2015 se nově přihlásilo k evidenci 833 uchazečů a v následující tabulce 16 je zaznamenáno z jakých odvětví přichází.

Tabulka 15 Analýza uchazečů podle CZ-ISCO

| Odvětví | Počet uchazečů |
|--|----------------|
| tř. 1 zákonodárci a řídicí pracovníci | 5 |
| tř. 2 specialisté | 51 |
| tř. 3 techničtí a odborní pracovníci | 51 |
| tř. 4 úředníci | 108 |
| tř. 5 pracovníci ve službách a prodeji | 231 |
| tř. 6 kvalifikovaní pracovníci v zem., les. a ryb. | 2 |
| tř. 7 řemeslníci a opraváři | 201 |
| tř. 8 obsluha strojů a zařízení, montéři | 62 |
| tř. 9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci | 122 |
| tř. 0 zaměstnanci v ozbrojených službách | 0 |
| Celkem | 833 |

Zdroj: Úřad práce ČR, 2016

4.3 Rozhovory

A1 - Interview s respondentkou, která je ve věku 35 let s desetiletou dobou praxe a se středním odborném vzděláním s maturitou, která je čerstvě registrovaná na kontaktním místě Litvínov.

Co bylo důvodem pro Vaši návštěvu Úřadu práce?

Důvodem bylo ukončení pracovního poměru.

Proč byl Váš pracovní poměr ukončen?

Z důvodu ukončení činnosti společnosti byl ukončen pracovní poměr dohodou.

Po kolikáté jste se obrátila na Úřad?

Podruhé. Poprvé jsem na Úřad práce ČR zavítala po dokončení studia na střední škole a nyní podruhé.

Zkoušela jste před návštěvou shánět zaměstnání?

Ano, připravila jsem si životopis a motivační dopis. Oslovila jsem známé a odpověděla na několik inzerátů.

Jak probíhala návštěva na Pracovním úřadě v Litvínově?

Na recepci jsem obdržela dva formuláře k vyplnění (Žádost o zprostředkování zaměstnání, Žádost o podporu v nezaměstnanosti). Po vyplnění probíhá u okénka se zaměstnankyní pracovního úřadu kontrola dokladů. Byla jsem zařazena do **evidence a obdržela termíny dvou následujících návštěv**. Za zády Vám stojí další uchazeči a vše probíhá velice indiskrétně.

Jaké doklady jste musela předkládat?

Dohodu o ukončení pracovní činnosti, potvrzení o příjmu a maturitní vysvědčení.

Víte, jak probíhat následující návštěvy Úřadu práce?

Nevím, jak přesně bude probíhat, ale první ze dvou domluvených návštěv bude k nabídce práce, druhá pak k potvrzení přiznání podpory v nezaměstnanosti.

Jaké jsou Vaše pocity z aktuální situace a z návštěvy Úřadu práce?

Člověk je zoufalý, s pocitem nepotřebnosti a bez naděje, že mu Pracovní úřad pomůže najít zaměstnání v regionu s dlouhodobě vysokou nezaměstnaností jako je Mostecko.

Jak byste popsala chování zaměstnanců Úřadu vůči Vám?

Jednání bylo velice neosobní. Nebylo to nic příjemného.

Když jste byla na Úřadu, viděla jste inzeráty s nabídkou zaměstnání, které by Vás zaujaly?

Neviděla, v celém přízemí budovy nebyla žádná nástěnka s nabídkami práce.

Přemýšlíte o nějakém rekvalifikačním kurzu?

Aktuálně ne, ale v budoucnosti to nevylučuji. Ale ráda bych, pokud mi to má situace umožní, začala se studiem vysoké školy.

Jaký obor byste chtěla studovat?

Ráda bych studovala ekonomický obor, navázala tak na své předchozí vzdělání. Získáním vyššího vzdělání, myslím si, získám lepší možnost uplatnění na trhu práce a zároveň vyšší platové ohodnocení.

A2 - Rozhovor se stejnou respondentkou po šesti měsících od prvního rozhovoru

Nalezla jste nové zaměstnání?

Ano

Pomohl Vám Úřad práce ČR při hledání nové práce?

Ne, práci jsem našla díky známému, který mě upozornil na nově uvolněné místo ve společnosti, kde pracuje.

Jak probíhalo samotné přijetí do nové práce?

Před výběrovým řízením jsem si připravila životopis a motivační dopis. V době konání výběrového řízení se zde objevilo 10 dalších uchazečů o tuto pozici. Jednotlivě jsme přistupovali před výběrovou komisí, která si s námi pohovořila. Nakonec nám řekli, že se

v průběhu týdne ozvou s výsledkem. Telefon jsem kontrolovala snad každou minutu a nakonec mi zavolali úžasnou zprávu, „Vítejte mezi námi“

Na jaké pozici nyní pracujete?

Pracuji jako obchodník ve společnosti Comander, s. r. o. V novém zaměstnání jsem velice spokojená a navíc zde i kariérně mohu růst.

Využila jste nějaký z rekvalifikačních kurzů?

Nevyužila. Ale kdybych byla déle bez práce, určitě bych si nějaký vybrala.

B - Interview s pracovníci kontaktního pracoviště Most

Paní pracuje v oboru 20 let, nejdříve působila patnáct let na Úřadu práce v Litvínově, poté byla převedena na Úřad práce v Mostě, kde nyní působí pátým rokem. Rozhovor se konal 30. března 2016

Vidíte zlepšení na trhu práce v čase?

Ano, došlo k mírnému zlepšení a není to jen můj subjektivní názor. Je doložen i statisticky.

Čím si toto zlepšení vysvětlujete?

Vznikají zde průmyslové zóny, například TRIANGL –Louny, Most, Praha, AMAZON apod.

Jaké rekvalifikační kurzy mají smysl pro uchazeče provozovat podle Vašich zkušeností?

Žádné, protože samotný rekvalifikační kurz nestačí, je i potřeba, aby sami uchazeči měli chuť nalézt a chodit do práce. Uchazeči, kteří do roka nenaleznou práci, ztrácí potřebu chodit do práce, nebo dokonce i rezignují...

Kolik uchazečů Vás průměrně navštíví za týden?

60 až 70 uchazečů.

Je nějaký speciální den na úřadu práce?

Ano, pátek je určený pro nové uchazeče pro vstup do evidence.

Máte přidělené uchazeče podle nějakého kritéria?

Ano, ale každý úřad práce si rozhoduje, jak uchazeče rozdělí určeným poradcům specialistům.

U nás je to tak, že každý z nás má část se základním vzděláním a poté je to podle odvětví.

Konkrétně já mám nezaměstnané (začínající na R až do Ž) a služby – holičství, kuchaře/kuchařky, číšník, středoškoláky a vysokoškoláky vzdělané v hotelnictví

Jak probíhá přihlášení a celý proces?

Uchazeč přinese rozhodnutí o ukončení studia (student), výpověď, potvrzení o příjmu. Vyplní a podá žádosti (Žádost o zprostředkování zaměstnání, Žádost o podporu v nezaměstnanosti). Zahájí se s ním správní řízení. Po určité době dostane rozhodnutí o přiznání podpory v nezaměstnanosti. A bude s ním sjednán termín návštěvy u poradního specialisty.

Podle kterých skupin jsou na Vašem úřadě vyvěšené inzeráty?

Dle vzdělání a odvětví.

Jaká skupina je nejvíce motivována se znovu zapojit do pracovního procesu?

Věková skupina 40-50 let, která čerstvě přišla o práci

A kdo je těžko zaměstnatelný?

Dlouhodobě evidovaný, osoby se základním vzděláním

O rekvalifikaci má tato skupina zájem, ale jen z finančních důvodů

Jaká skupina je vnímána jako krizová?

Osoby nad 50 let a lidé do 25 let.

Jaké rekvalifikační kurzy nejčastěji Váš Úřad práce nabízí?

Úřad práce nabízí počítačové kurzy, rekvalifikace na kuchaře, na sociálního pracovníka, řidiče pro skupinu C a výše.

Uchazeč může zažádat o zvolenou rekvalifikaci, kdy si sám zvolí, na co chce být rekvalifikován a ÚP mu kurz zajistí, nebo si sám vyhledá školící centrum a ÚP mu tento

kurz zaplatí. Při tomto typu nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. Tento způsob je vhodný například pro řidiče, protože řidičský průkaz je v cenové relaci 60 000 korun.

Důležité jsou projekty ESF – Nyní je v plném proudu projekt pro mladé do 30 let.

Naleznou absolventi kurzů zaměstnání?

Někteří absolventi ano, a to konkrétně účastníci kurzu na řidiče pro skupinu C, kteří jsou obecně žádáni.

Kdo se stará o projekty?

Každá poradkyně má na starosti určený projekt.

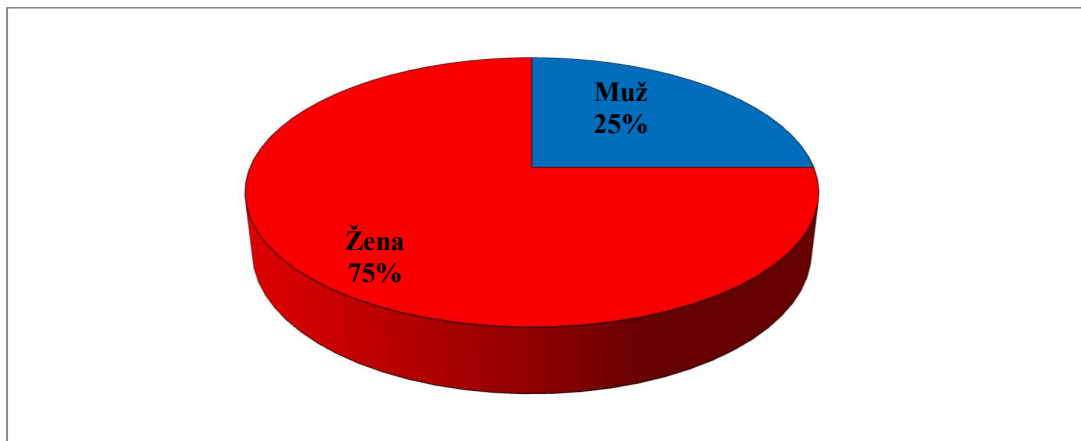
Co je to individuální akční plán?

Každý kdo je v evidenci déle než pět měsíců, je mu vytvořen IAP. Přidělí se mu aktivity, které musí uchazeč splňovat ze strany úřadu práce.

4.4 Dotazníkové šetření

Dotazníkového šetření se účastnilo 32 respondentů, kteří žijí na Mostecku. Dotazník obsahoval 23 otázek a byl spuštěn na dobu 14 dní jako online dotazník. K dotazníku byli respondenti vyzváni pomocí webových stránek facebook.com, vyplnto.cz a google.cz. Dotazníku se účastnilo více žen, lze proto soudit, že byly ochotnější se vyjádřit k situaci na Mostecku ve srovnání s muži.

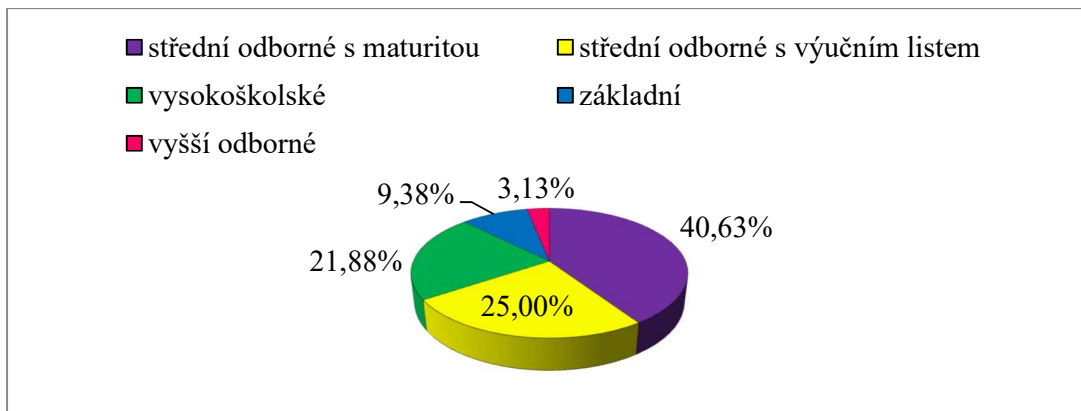
Graf 9 Pohlaví



Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

Největší zastoupení mezi respondenty měli osoby se středoškolským vzděláním s maturitou, dále však s výučním listem a poté následovaly osoby s vysokoškolským vzděláním.

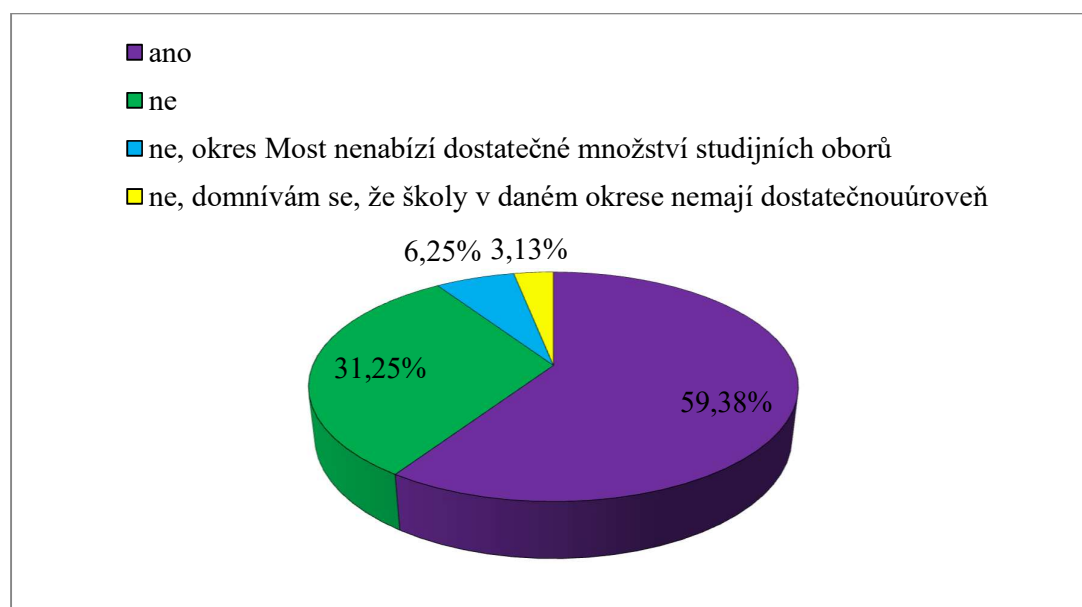
Graf 10 Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?



Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

Majoritní část absolvovala své nejvyšší vzdělání v okrese Most, avšak vysokoškoláci, kteří nechtěli studovat na soukromé vysoké škole, neměli jinou možnost než studovat mimo mostecký region. Pokud chtěli studovat prezenční formou na veřejné vysoké škole a nestěhovat se za studiem, museli dojíždět buď do Ústí nad Labem (Univerzita Jana Evangelisty Purkyně) nebo Děčína (pobočka Českého vysokého učení technického v Praze, dopravní fakulta).

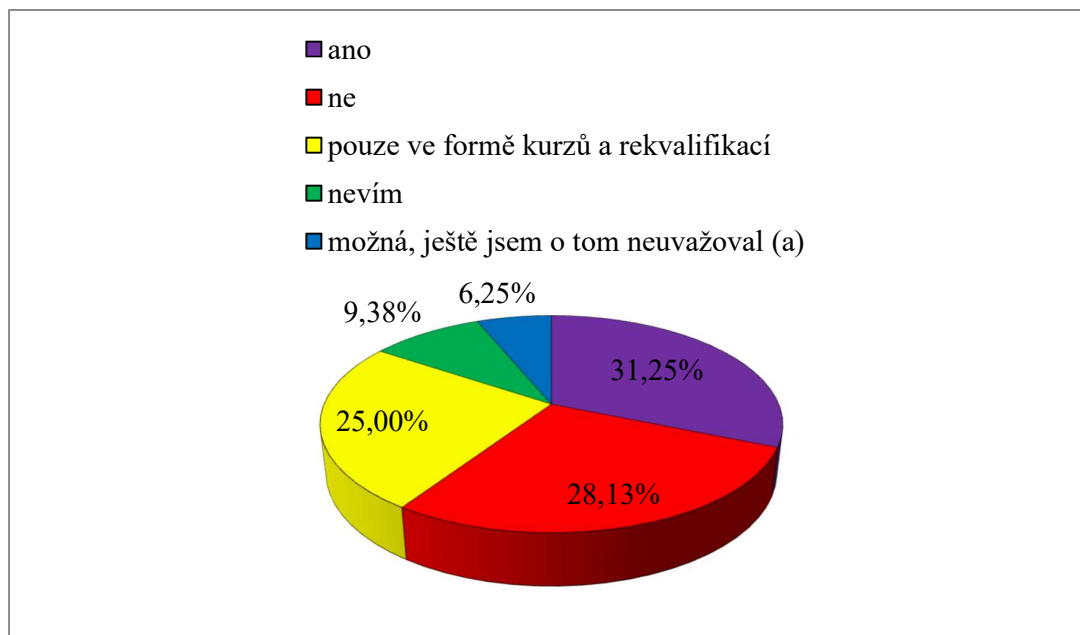
Graf 11 Absolvoval jste své nejvyšší dosažené vzdělání v okrese Most?



Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

Respondenti chtějí i v budoucnu zvyšovat svou kvalifikaci formou studia nějaké školy, nebo jakýchkoliv jazykových či rekvalifikačních kurzů.

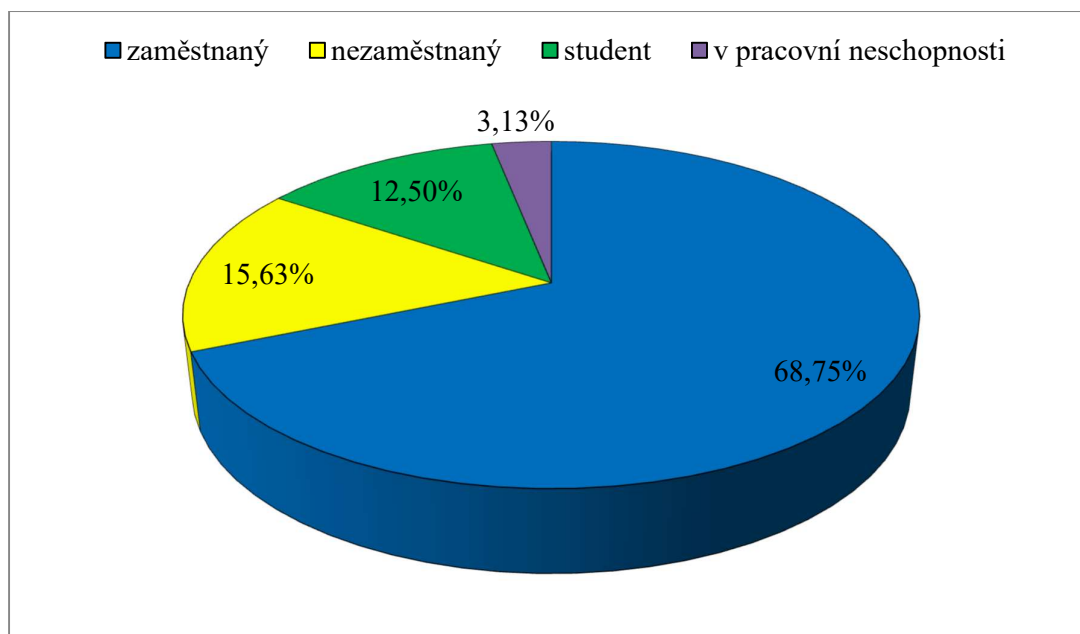
Graf 12 Pokračujete, nebo hodláte pokračovat v dalším vzdělávání?



Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

V současnosti je 68,75 % dotazovaných zaměstnaná a 12,5 % je ještě ve studijním procesu.

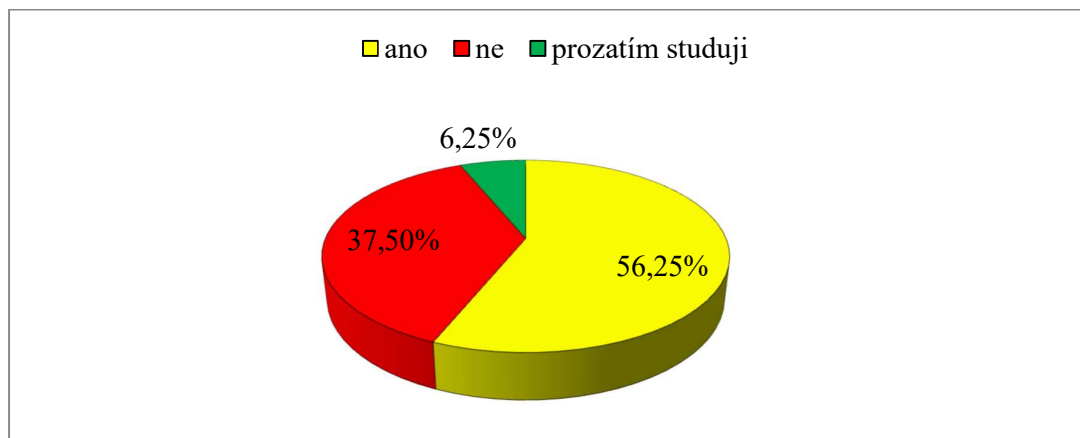
Graf 13 Momentálně se nacházíte (jste)?



Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

Polovina již má zkušenost se situací, že byla nezaměstnaná. Respondenti (84,33 %) se shodli, že jim Úřad práce ČR nepomohl při hledání nové práce. Nabídku rekvalifikačních kurzů ÚP ČR využilo 15,63 %, a to konkrétně počítačové kurzy. Jeden z respondentů se rekvalifikoval na práci servisního technika, ale nyní tuto práci nevykonává, ale na druhou stranu by se rád prací v tomto oboru živil.

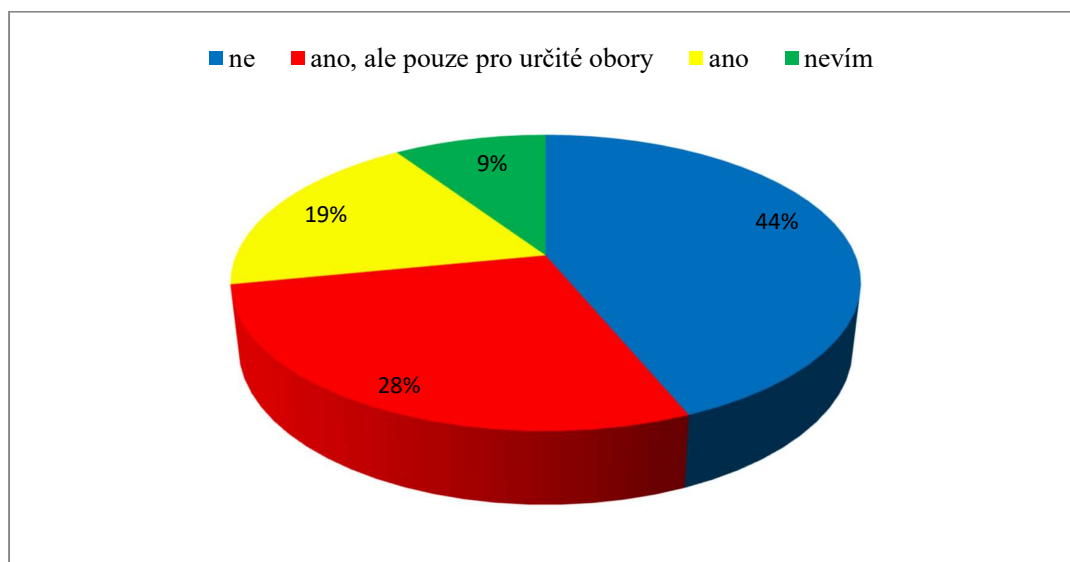
Graf 14 Byl(a) jste někdy nezaměstnaný(á)?



Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

Polovina účastníků šetření si myslí, že Mostecko má málo pracovních příležitostí, proto by se kvůli zaměstnání odstěhovala do jiného okresu a dokonce i o přestěhování nyní uvažuje.

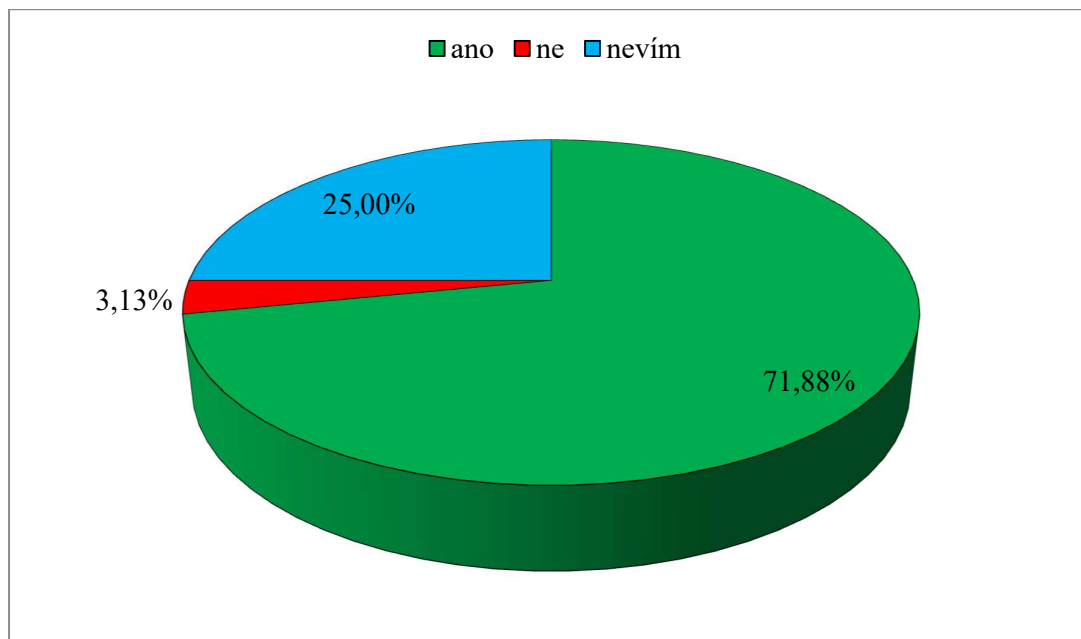
Graf 15 Je podle Vás v okrese Most dostatečná nabídka pracovních míst?



Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

Majorita dotazovaných je erudovaná v oboru, která je snadno využitelný i v jiném okrese a dále si myslí, že největší zastoupenou skupinou je skupina v produktivním věku.

Graf 16 Myslíte si, že byste své schopnosti (praxi, vzdělání) uplatnili více v jiném okrese, než v okrese Most?



Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

Školy nacházející se na Mostecku mají podle dotazovaných dobrou úroveň, ale jak se říká, vždy se dá něco vylepšit. Navíc polovina by uvítala větší počet vyšších odborných škol a vysokých škol.

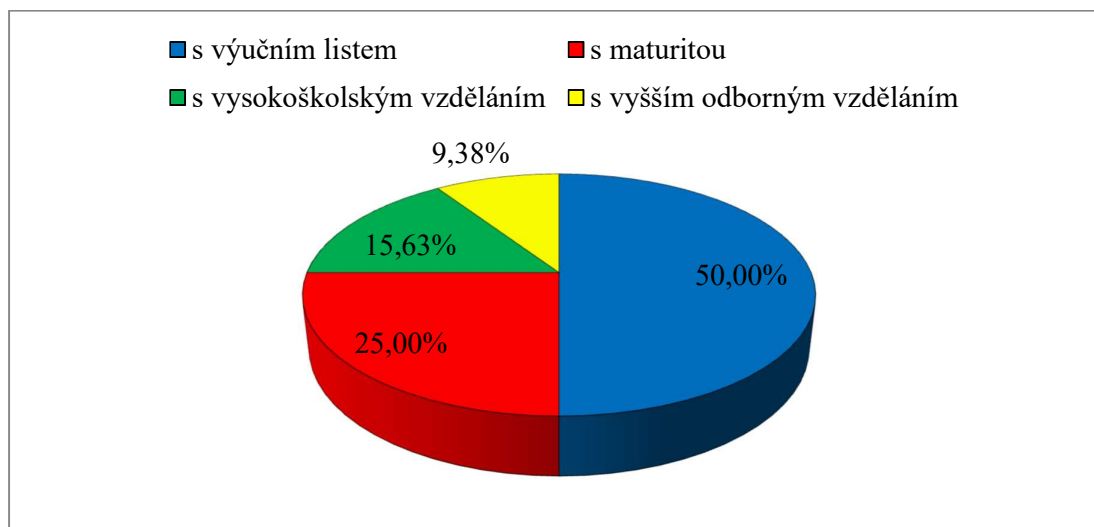
Graf 17 Myslíte si, že školy v okrese Most mají dostatečnou úroveň?



Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

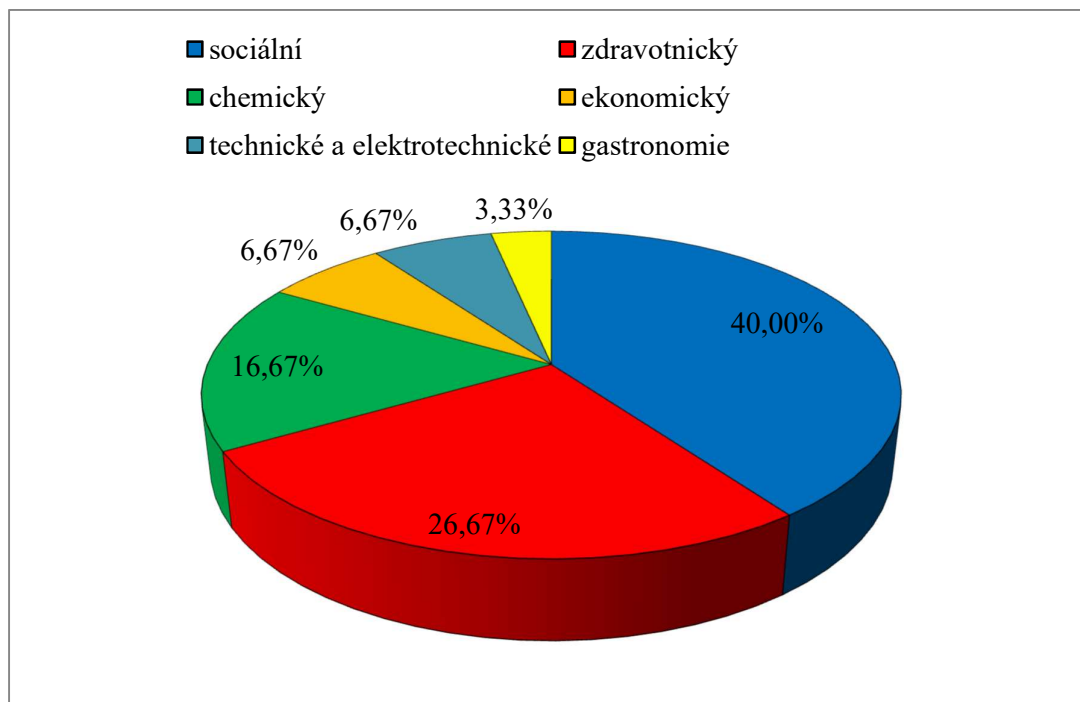
Jako potřebné vzdělání v tomto okrese je středoškolské vzdělání ukončené výučním listem. Perspektivními obory jsou sociální, zdravotnické a chemické. Polovina neměla problém při hledání práce po ukončení školy.

Graf 18 Jaká skupina obyvatel (podle vzdělání) nalezne podle Vás v daném okrese největší uplatnění?



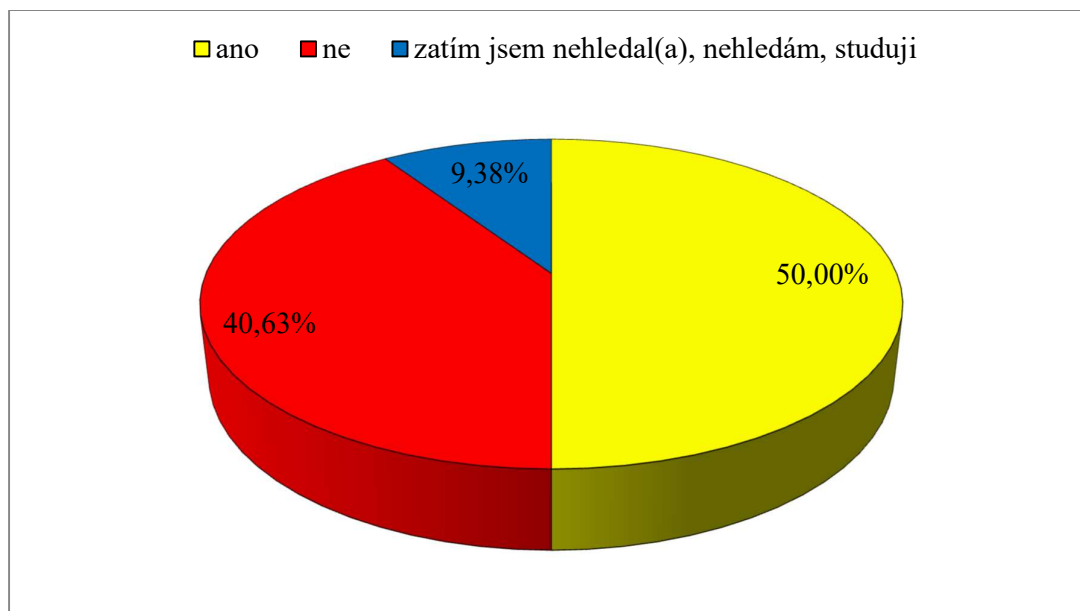
Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

Graf 19 Jaké studijní obory mají podle Vás v daném okrese největší uplatnění?



Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

Graf 20 Měl(a) jste problém s hledáním zaměstnání v okrese Most po ukončení školy?



Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

68,76 % pracuje ve svém oboru buď na Mostecku, nebo v jiném okrese. 21,88 % nepracuje v svém oboru, ale musela se smířit s nižší kvalifikací.

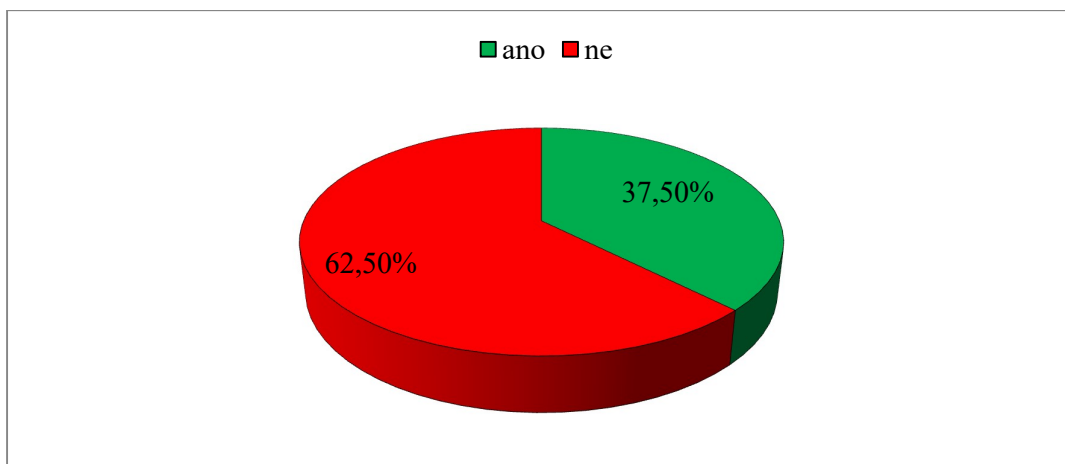
Graf 21 Pokud máte zaměstnání v daném okrese, pracujete v oboru, který jste vystudoval(a)?



Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

Necelých 62,5 % si myslí, že okres Most není vhodný k výchově a vzdělávání mladistvých. Většina považuje tento okres za neperspektivní z hlediska pracovních podmínek.

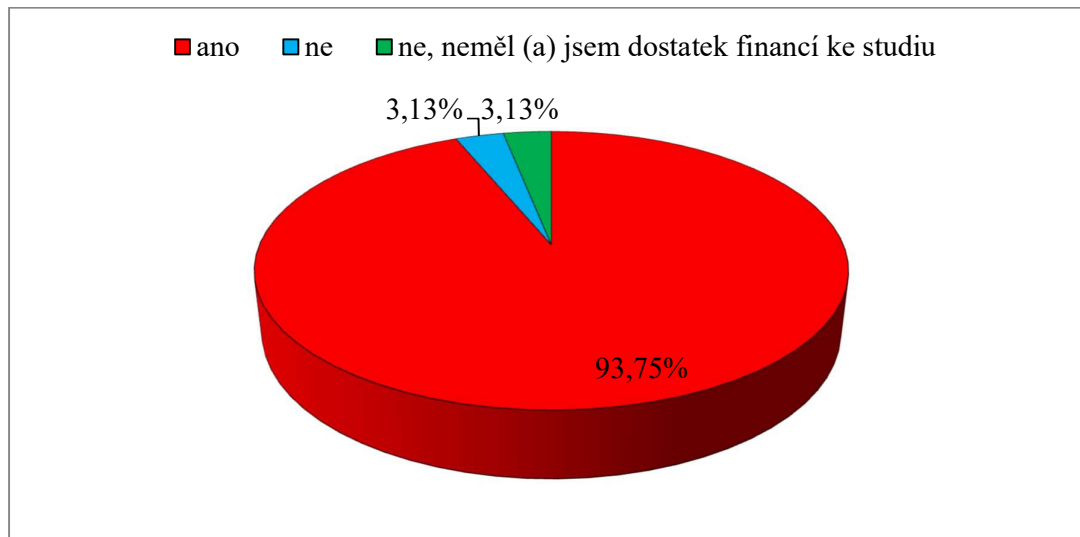
Graf 22 Je podle Vás okres Most vhodný k výchově a vzdělávání mladistvých?



Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

Dotazovaní usoudili z 93,75 %, že měli dostatečný prostor a zázemí ke studiu. Příbuzní a okolí jim zdůrazňovali důležitost vzdělávání.

Graf 23 Měl(a) jste v mládí dostatečný prostor a zázemí ke studiu?



Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

Graf 24 Byl(a) jste v mládí dostatečně motivován(a) ke vzdělání?



Zdroj: //56856.vyplnto.cz, vlastní zpracování

5 Diskuze

Jedna s pozitivních stránek je, že se lidé na Mostecku chtějí dále vzdělávat, rozvíjet a nechtějí stagnovat. Chybou dotazníkového šetření bylo, že dotazník byl zveřejněn na krátkou dobu a účastnil se ho malý počet respondentů. Samotné Mostecko za svou nezaměstnanost může i historickým vývojem v období před válkou a následně i po válce až do současnosti. V roce 1938 po přijetí Mnichovské dohody byli Češi odsunuti do vnitrozemí, nejednalo se o jednorázové odsunutí, ale docházelo k němu i v pozdější epoše. Už s podepsáním Mnichovské dohody i část českého obyvatelstva chtěla odsunout Němce pryč do vnitrozemí. To se povedlo se zavedením Benešových dekretů a poválečné nenávisti k Němcům. Pohraniční Němci byli zbaveni československého občanství, a tedy z nich náhle byly cizinci, kteří byli vyhnáni do Německa. Jejich majetek byl zkonfiskován. Vybydlené Mostecko potřebovalo rychle zabydlet, proto sem byli přilákáni obyvatelé z celých Čech, aby zde pracovali v průmyslu. Byl zde hlad po hornicích a chemických dělnících, proto se sem přestěhovali osoby většinou s nízkým vzděláním nebo bez vzdělání, a s tímto problémem se setkáváme dodnes. V minulosti tento okres nepatřil mezi vyhledávané lokality pro život. Například mladé rodiny potřebovali práci, proto se sem nastěhovali, a po dovršení důchodového věku zase tento okres opustili do svého rodiště. Stát chtěl tento region rychle zalidnit, proto zde stavěl nové byty, které byly snadno dostupné pro mladé lidi. Po rozhovoru s paní, která ztratila práci a poté našla zaměstnání, lze usuzovat, že Úřad práce Vám dá prostředky, formou rekvalifikačních kurzů, a je jen ve Vašich rukou, co s tímto dárkem uděláte. Zda se budete pít po práci, nebo rezignujete a poté můžete jen čekat na smrt. Jako u spousty průmyslových měst je i zde problém, protože například těžební průmysl je nyní ve fázi útlumu. Pro tento region by bylo potřeba, aby se zde dále rozvíjely pracovní příležitosti a zvyšovalo se platové ohodnocení práce. Obnova životního prostředí by jistě také přispěla k lepší náladě obyvatel a chuti k práci.

6 Závěr

Nezaměstnanost je ekonomický ukazatel a zároveň také dlouhodobým problémem Ústeckého kraje a zvláště regionu Mostecka, který byl pro tuto práci stěžejním. Práce si kladla za cíl analyzovat nezaměstnanost na Mostecku. V souvislosti s tím, byly srovnávány míry nezaměstnanosti v letech 2014 a 2015 na Mostecku a v Ústeckém kraji jako celku. I když nezaměstnanost na Mostecku je dlouhodobě vysoká, lze zde pozorovat podobné trendy jako v celorepublikovém průměru a to také v porovnání s celým ústeckým regionem, a to jak do vývoje absolutního počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce České republiky, tak také do demografického složení (věk, pohlaví) této skupiny obyvatel.

Práce umožňuje lépe pochopit problematiku nezaměstnanosti a ukazuje i jiné názory na to, proč nehledat aktivně zaměstnání. Na jedné straně je státní instituce Úřad práce ČR, jehož cílem je snižovat nezaměstnanost a rizikovým skupinám pomáhat začlenit se do pracovního procesu. Na straně druhé je tu v některých případech neochota ze strany zaměstnavatelů vytvářet pracovní místa pro handicapované osoby nebo osoby na mateřské nebo rodičovské dovolené. Pak se často objevuje skupina, které současný stav vyhovuje a nemají potřebu zvyšovat své vzdělání nebo je pro ně odměna za případný úvazek (ať už plný nebo částečný) příliš nízká. Ale na pracovním úřadu jsou evidováni také lidé, kteří mají o získání zaměstnání zájem a jsou ochotni pracovat, ale pracovní úřad pro ně nenalézá uplatnění na trhu práce. Týká se to především starší populace nad 60 let, mladých absolventů bez praxe a zkušeností, matek po mateřské dovolené, ale i překvalifikovaných osob. Situace je to velice nepříjemná a z tohoto důvodu je třeba jít štěstí naproti a nespoléhat pouze na služby a doporučení poradního specialisty, ale osobně se do hledání vložit a nějakou vysněnou práci nalézt. A to i v případě, že by to mělo znamenat, že uchazeč bude nucen slevit ze svých nároků a například dojíždět do jiného regionu za prací.

Práce ukazuje pohled lidí z obou stran klientské přepážky Úřadu práce České republiky. Na jedné straně převažoval názor, že úřednice jsou úhlavním nepřítelem nezaměstnaného, protože se chovají rezervovaně a nepříjemně. Nepřispívá k tomu ani fakt, že člověk přišel o místo a je nepotřebný. Na druhé straně však sedí pracovnice, která každý den slyší několik výmluv, proč si lidé nesnaží práci nalézt, nebo se nechtějí zařadit do některého z programů, které by zvýšily jejich šanci nalézt uplatnění na trhu práce. Je pochopitelné, že

když za zaměstnankyní po klientovi bez zájmu, přijde paní se snahou znovu najít ztracené zaměstnání, zůstane v myslí pracovnice předchozí případ a je možné, že se vstupem dalšího klienta její nepříjemný dojem a rozpoložení nezmizí. A to i v případě, že se jedná o profesionálku s dlouholetou praxí na Úřadu práce, ale její snahou by mělo být přistupovat ke klientům bez rozdílu a citového zaujetí a motivovat své klienty k nalezení práce. Snadno lze usoudit, že tato profese je velmi náročná a pracovníci i pracovnice Úřadu práce se dostávají do stresových situací, jejichž následky nelze mezi jednotlivými klienty mlčky přejít a chovat se jako stroj.

7 Seznam použitých zdrojů

Literatura

BRČÁK, J. – SEKERKA, B. Makroekonomie. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

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

JUREČKA, V. Makroekonomie. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4386-8.

MÁČE, M. – ROUSEK, P. Makroekonomie pro technické školy. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4575-6.

ŘÍHOVÁ, H. – SALAVOVÁ, M. Další vzdělávání pod lupou – co přináší DV monitor. Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2012. ISBN 978-80-87652-85-5.

SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

ŠVARCOVÁ, J. Ekonomie: teorie a praxe aktuálně a v souvislostech 2002/2003. Zlín: CEED, 2003. ISBN 80-902552-6-4.

RIEVAJOVÁ, E. Trh práce a politika zaměstnanosti, Bratislava: Ekonom 2009. ISBN 978-80-225-2878-8

Internetové zdroje

[online] AGC Glass Europe [citace 2. 3. 2016] Dostupné z: <http://www.agc-glass.eu/Czech/Homepage/O-nas/Profil-spole%C4%8Dnosti/page.aspx/1075>

[online] Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2015, Úřad práce ČR, MPSV [citace 2. 2. 2016] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up

[online] Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy, Sociologický ústav AV ČR v.v.i. [citace 24. 1. 2016] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

[online] Důvod a způsob založení povinného subjektu, Úřad práce České republiky, MPSV [citace 8. 2. 2016] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>

[online] Ekonomické subjekty podle převažující činnosti CZ-NACE - územní srovnání, 2015 Český statistický úřad [citace 1. 3. 2016] Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&verze=-1&z=T&f=TABULKA&nahled=N&sp=N&filtr=G~F M~F Z~F R~F P~ S~ null null &katalog=all&zo=N&pvo=ORG04&vyhltext=%C4%8Dinnosti+v+oblasti+nemovitost%C3%AD&str=v8&evo=v460 ! VUZEMI97-100-101_1&c=v4~2 RP2015MP12DP31

[online] Charakteristika okresu Most, ČSÚ [citace 8. 2. 2016] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_most

[online] Johnson Controls [citace 2. 3. 2016] Dostupné z: http://www.johnsoncontrols.cz/content/cz/cs/o_nas.html

[online] Krajská zdravotní, a.s. [citace 2. 3. 2016] Dostupné z: <http://www.kzcr.eu/o-nas/informace-o-spolecnosti/default.aspx>

[online] Litvínovská uhelná [citace 2. 3. 2016] Dostupné z: <http://www.seven.cz/cz/spolecnost/index.html>

[online] Minimální mzda od 1. 1. 2016, MPSV [citace 25. 1. 2016] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22117>

[online] Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - únor 2015, ČSÚ [citace 25. 2. 2016] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-unor-2015-1viwzidofb>

[online] Národní individuální projekty, MPSV [citace 8. 2. 2016] Dostupné z: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:AoOJ-His0YsJ:https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/projekty_esf/ukoncene_projekty/narodni_individualni_projekty+&cd=1&hl=cs&ct=clnk&gl=cz

[online] Národní tripartita, Sociální dialog [citace 10. 2. 2016] Dostupné z: <http://www.socialnidialog.cz/socialni-dialog-je/2473-narodni-tripartita>

[online] Realizace rekvalifikací a poradenských činností pro ÚP ČR, Krajská pobočka v Ústí nad Labem, Evropský sociální fond ČR [citace 5. 3. 2016] Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/zakazky/realizace-rekvalifikaci-a-poradenskyh-cinnosti-pro-up-cr>

[online] Rekvalifikace, Úřad práce ČR, Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [citace 15. 2. 2016] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/rekvalifikace

[online] Slovník finančních pojmů [citace 8. 3. 2016] Dostupné z: <http://www.finslovník.cz/hruba-mzda/>

[online] Společensky účelná pracovní místa, Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [citace 12. 2. 2016] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/spolecensky_ucelna_pracovni_mista

[online] Statistiky nezaměstnanosti, Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, [citace 12. 2. 2016] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

[online] Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska, Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, [citace 10. 2. 2016] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem/?_piref37_240429_37_240428_240428.next_page=%2Findex.do&_piref37_240429_37_240428_240428.statse=2000000000019&_piref37_240429_37_240428_240428.statsk=0&_piref37_240429_37_240428_240428.send=send&_piref37_240429_37_240428_240428.stat=2000000000110&_piref37_240429_37_240428_240428.obdobi=L&_piref37_240429_37_240428_240428.rok=2015&ok=Vybrat

[online] Strategický plán rozvoje města Mostu do roku 2020 [citace 2. 3. 2016] Dostupné z: http://www.mesto-most.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.ashx?id_org=9959&id_dokumenty=18213

[online] Unipetrol RPA [citace 1. 3. 2016] Dostupné z: <http://www.unipetrolrpa.cz/CS/onas/Stranky/default.aspx>

[online] Veřejná databáze, Český statistický úřad [citace 10. 2. 2016] Dostupné z:
https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&verze=-1&z=T&f=TABULKA&nahled=N&sp=N&skupId=806&filtr=G~F M~F Z~F R~F P~S~_null_null_&katalog=30853&zo=N&pvo=ZAM12-E&pvo=ZAM12-E&c=v3~2_RP2015MP12DP31#w=

[online] Veřejně prospěšné práce, Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [citace 12. 2. 2016] Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/verejne_prospesne_prace

[online] Vývojová ročenka školství 2004/05–2014/15, MŠMT [citace 24. 1. 2016] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vyvojova-rocenka-skolstvi-2004-05-2014-15>

[online] zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, MPSV [citace 2. 1. 2016] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_1

[online] [citace 14. 2. 2016] Dostupné z: http://ekonomika.idnes.cz/foto.aspx?r=ekonomika&foto1=JB3ebd9d_27_0118.jpg