

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



DIPLOMOVÁ PRÁCE

**Analýza trhu práce a regionální politika
zaměstnanosti - Ústecký kraj**

Autor práce:

Bc. Radka Láníková

Vedoucí práce:

Ing. Mgr. Daniel Toth, Dr.

© 2012 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra řízení

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Láníková Radka

Podnikání a administrativa

Název práce

Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti - Ústecký kraj

Anglický název

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

Cíle práce

Cíl diplomové práce je stanoven jako návrh optimalizace procesu zaměstnávání v regionu Ústecký kraj. V rámci primárního cíle budou sledovány cíle sekundární, které spočívají v návrhu inovace procesu řízení a organizace aktivní politiky zaměstnanosti na úrovni vybraného kraje.

Metodika

V práci bude využita sumarizace a analýza primárních statistických dat. Bude využita analýza zdrojů a syntéza s pomocí sekundární literatury z oblasti ekonomie, sociologie a managementu lidských zdrojů. V návrzích na optimalizaci bude aplikována metoda syntézy a interpretace výsledků analýzy časových řad. Pro verifikaci vlastních návrhů bude aplikována metoda evaulvační interpretace.

Harmonogram zpracování

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

Rozsah textové části

60 - 80 stran

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, politika zaměstnanosti, regionální politika zaměstnanosti, kvalifikace

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. 1. vydání. Praha: Slon, 2003. s. 140 ISBN 80-86429-16-4

JÍROVÁ, H. Trh práce a politika zaměstnanosti. Praha: VŠE, 1999. s. 95
ISBN 80-7079-635-9

KOTÝNKOVÁ, M. Trh práce na přelomu tisíciletí. 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2006. s. 256 ISBN 80-245-1149-5

MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. s. 151 ISBN 80-901424-9-4

NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vydání. Praha: VŠE, 2002. s. 151
ISBN 80-245-0350-6

Vedoucí práce

Toth Daniel, Ing. Mgr., Dr.

Termín odevzdání

březen 2012

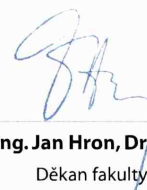


prof. Ing. Jan Hron, DrSc., dr.h.c.

Vedoucí katedry



V Praze dne 1.3.2012



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

Děkan fakulty

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 31. března 2012

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu Ing. Mgr. Danielu Tothovi, Dr. za odborné vedení, za pečlivé posouzení, poskytnutí cenných rad a připomínek v průběhu zpracování této diplomové práce. Dále bych ráda poděkovala své rodině za podporu a trpělivost během celého studia.

Analýza trhu práce a regionální politika zaměstnanosti - Ústecký kraj

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

Souhrn

Tato diplomová práce se zabývá analýzou trhu práce a regionální politikou zaměstnanosti na území Ústeckého kraje ve sledované časové řadě let 2000 až 2010. Hlavní cíl diplomové práce je stanoven jako návrh optimalizace procesu zaměstnávání v Ústeckém kraji a provedení analýz ukazatelů charakterizujících trh práce v tomto kraji.

Diplomová práce je rozdělena na dvě stěžejní části. První část práce je pojata teoreticky a týká se teoretického výkladu dané problematiky, která byla zpracována pomocí odborné literatury. Vymezuje základní pojmy a sumarizuje všeobecné poznatky spojené s trhem práce a nezaměstnaností. Druhá část práce je část empirická a zabývá se vlastním šetřením. Je zde vymezena charakteristika regionu z hlediska geografického, demografického a ekonomického, provedena analýza situace trhu práce se zaměřením na vybrané charakteristiky a ukazatele trhu práce v jednotlivých okresech a porovnán Ústecký kraj s ostatními kraji ČR. Dále je zde věnována pozornost rizikovým skupinám uchazečů na trhu práce, analyzována nezaměstnanost a politika zaměstnanosti, včetně finančních prostředků na ni vynaložených.

V závěru práce jsou shrnuta navrhnutá opatření a doporučení, která by mohla vést ke snížení nezaměstnanosti a ke zlepšení zaměstnávání občanů a rizikových skupin na trhu práce v Ústeckém kraji.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, zaměstnanost, politika zaměstnanosti, regionální politika zaměstnanosti, úřad práce, uchazeč o práci, kvalifikace

Summary

This thesis deals with the analysis of labour market and regional politics of employment rate in Ústí nad Labem territory in 2000 – 2010. The main goal of this thesis is stated to be a proposal for optimization of the employment procedure in the area of Ústí nad Labem and analyzing the indexes that characterize labour market in selected area.

Thesis is divided into two main parts. The first - theoretical, part tries to explain theoretical bases of selected topic and is based on special literature. It explains basic terms and summarizes universal findings connected with labour market and unemployment. The second – empiric part deals with research. The geographical, demographical and economical characteristics of selected area are described here; the labour market is analyzed, Ustí nad Labem is compared to other regions of the Czech Republic. This part also deals with the high - risk groups and analyzes of unemployment and employment policy and its fundings.

In the conclusion I summarized suggested arrangements and recommendations that can lead to reduction of unemployment and improve the labour market for citizens of Ústí nad Labem territory.

Keywords: labour market, uneployment, employment, labour policy, regional labour policy, employment office, applicant for a job, retraining

POUŽITÉ ZKRATKY

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
ILO	International Labour Organisation
CHPD	Chráněné pracovní dílny
CHPM	Chráněná pracovní místa
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP RLZ	Operační program Rozvoj lidských zdrojů
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚK	Ústecký kraj
ÚP	Úřad práce
OZP	Osoba zdravotně postižená
VPM	Volné pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce

Obsah:

1 ÚVOD.....	- 11 -
2 CÍL PRÁCE A METODIKA	- 13 -
2.1 Cíl práce	- 13 -
2.2 Metodika práce	- 14 -
3 LITERÁRNÍ REŠERŠE.....	- 15 -
3.1 Trh práce	- 15 -
3.1.1 Charakteristika trhu práce	- 15 -
3.1.2 Práce jako výrobní faktor	- 16 -
3.1.3 Rovnováha na trhu práce	- 18 -
3.1.4 Specifické rysy trhu práce.....	- 19 -
3.1.5 Lidský kapitál	- 21 -
3.1.6 Faktory ovlivňující situaci na trhu práce	- 22 -
3.2 Segmentace trhu práce	- 22 -
3.2.1 Primární a sekundární trh práce	- 23 -
3.2.2 Formální a neformální trh práce	- 23 -
3.2.3 Interní a externí trh práce.....	- 24 -
3.3 Sociální aspekty trhu práce	- 24 -
3.3.1 Příčiny nezaměstnanosti	- 25 -
3.3.2 Důsledky nezaměstnanosti.....	- 25 -
3.4 Rizikové skupiny na trhu práce	- 26 -
3.5 Nezaměstnanost	- 27 -
3.5.1 Definice a měření nezaměstnanosti	- 27 -
3.5.2 Faktory ovlivňující nezaměstnanost	- 29 -
3.6 Druhy nezaměstnanosti.....	- 30 -
3.6.1 Nezaměstnanost dle příčin	- 30 -
3.6.2 Nezaměstnanost dle dobrovolnosti	- 33 -
3.7 Politika zaměstnanosti	- 33 -
3.7.1 Cíle státní politiky zaměstnanosti.....	- 35 -
3.7.2 Instituce státní politiky zaměstnanosti.....	- 38 -
3.7.3 Aktivní politika zaměstnanosti	- 40 -
3.7.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	- 41 -

3.7.4 Pasivní politika zaměstnanosti.....	- 44 -
3.7.5 Národní plán zaměstnanosti.....	- 46 -
4 CHARAKTERISTIKA ÚSTECKÉHO KRAJE.....	- 48 -
4.1 Faktory geografické	- 48 -
4.2 Faktory demografické	- 50 -
4.3 Faktory ekonomické	- 53 -
5 ANALÝZA TRHU PRÁCE V ÚSTECKÉM KRAJI.....	- 54 -
5.1 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji.....	- 54 -
5.1.1 Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.....	- 55 -
5.1.2 Vývoj volných pracovních míst.....	- 57 -
5.1.3 Struktura uchazečů o zaměstnání.....	- 59 -
5.1.4 Dlouhodobé trendy nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.....	- 66 -
5.2 Komparace Ústeckého kraje s ostatními kraji ČR.....	- 66 -
6 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE.....	- 67 -
7 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ÚSTECKÉM KRAJI.....	- 71 -
7.1 Výdaje vynaložené na politiku zaměstnanosti.....	- 72 -
7.2 Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	- 74 -
7.2.1 Nově vytvořená pracovní místa	- 76 -
7.2.2 Rekvalifikace	- 76 -
7.2.3 Veřejně prospěšné práce	- 78 -
7.2.4 Společensky účelná pracovní místa	- 78 -
7.3 Realizované projekty úřadů práce v Ústeckém kraji v roce 2010	- 79 -
7.3.1 Národní projekty	- 79 -
7.3.2 Regionální individuální projekty	- 80 -
8 NÁVRHY NA OPATŘENÍ A DOPORUČENÍ.....	- 82 -
9 ZÁVĚR	- 85 -
10 SEZNAM LITERATURY.....	- 89 -
11 SEZNAM VYOBRAZENÍ	- 92 -
PŘÍLOHY	

1 ÚVOD

Trh práce existuje stejně tak jako trh zboží se svoji nabídkou a poptávkou. Tento trh je charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Firmy práci poptávají, a domácnosti ji naopak nabízejí. Práce je pro většinu z nás důležitá. Nepředstavuje pouhý zdroj obživy, ale i způsob seberealizace a pro některé z nás je koníčkem. Zaměstnanost zvyšuje koupěschopnost a životní úroveň, a proto nabídka po práci vždy převyšuje poptávku. Na trhu práce nastává rovnováha v bodě, kde se poptávané množství práce rovná nabízenému množství, nicméně se na trhu práce můžeme setkat i s nerovnováhou, kdy na jedné straně je nedostatek práce, a tím je označována nezaměstnanost.

Nezaměstnanost je považována za velmi důležitý ukazatel ekonomiky, s nímž se dnešní ekonomiky musí vyrovnávat, a proto je nezbytné znát druhy nezaměstnanosti, její vývoj a především vliv aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Nezaměstnanost je spojena s existencí trhu práce a přináší s sebou jisté negativní jevy, které způsobují hospodářskou, ale i sociální nestabilitu. Tyto negativa se stát snaží potlačit prostřednictvím politiky zaměstnanosti.

S vysokou nezaměstnaností jsou spojeny problémy nejen ekonomické, sociální, jež pro nezaměstnaného a jeho rodinu znamenají pokles životní úrovně, ale především psychologické, kdy ztráta zaměstnání vyvolává deprese, stres a úzkost. Největším důsledkem ztráty zaměstnání je však ztráta kvalifikace a zájem vrátit se zpět do pracovního procesu. Někteří uchazeči o zaměstnání považují systém sociální podpory za výhodný, a proto se jim pracovat nechce nebo nevyplatí. Po určitém čase nezaměstnaní občané ztrácejí pracovní návyky a zaměstnavatelé o tyto osoby nejeví zájem, protože ztrácí nejen zmíněné návyky, ale především profesní dovednosti a morálku, a tím je těžší tyto osoby opět zapracovat. Čím je neschopnost najít si práci delší, tím jsou důsledky závažnější, jelikož velikost důsledků nezaměstnanosti je závislá na čase.

Každý člověk by si tedy měl osvojit fungování a zásady trhu práce, protože ať už dříve nebo později s ním přijde do styku, tak by měl předejít situaci, kdy bude delší dobu bez práce. Člověk není při hledání zaměstnání sám, pomáhá mu především úřad práce a stát pomocí politiky zaměstnanosti. Při výběru pracovníka do pracovního procesu je nutné vzít v úvahu především dosažené vzdělání, kvalifikaci, schopnosti, dovednosti

a zejména zkušenosti. V současné době je kladen větší důraz především na vzdělání, než tomu bylo v minulosti, jelikož na řadu míst zaměstnavatelé požadují vyšší kvalifikaci.

V současné době se dá říci, že trh práce je přemnožen absolventy vysokých škol a při výběrových řízeních do zaměstnání čelí tito absolventi vysoké konkurenci svých kolegů, kteří mají např. lepší jazykové znalosti, lepší komunikační dovednosti apod.. Je však smutné, že i přes vyšší nároky nejen na vzdělání a kvalifikační dovednosti, počet nekvalifikovaných uchazečů stále roste.

Zvláštní problém představuje nezaměstnanost pro absolventy škol, starší občany, ženy na mateřské dovolené a zdravotně postižené občany, kteří patří do rizikových kategorií uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Na trhu práce se můžeme setkat i s diskriminací určitých skupin. Jde především o diskriminaci v závislosti na rase a pohlaví.

Nezaměstnanost přináší jisté negativní důsledky, ale pro zdravý vývoj ekonomiky je určitá hladina nepostradatelná. Avšak vysoká zaměstnanost je důležitá, jelikož čím více lidí je zaměstnáno, tím větší je počet plátců daní a tím rostou příjmy státu. Naopak při velké míře nezaměstnanosti se výdaje zvyšují, jelikož stát musí vyplácet dávky v podobě sociální podpory.

Diplomová práce je zaměřena na vývoj trhu práce v Ústeckém kraji. Míra nezaměstnanosti se v jednotlivých regionech liší v závislosti na dané situaci. Ústecký kraj patří dlouhodobě k regionům s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v České republice. V roce 2010 byla míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji 13,9 %. Ke snižování nezaměstnanosti napomáhá aktivní politika zaměstnanosti, která by situaci měla zlepšovat zejména díky jednotlivým nástrojům této politiky. Pasivní politika zmírňuje důsledky nezaměstnanosti zejména poskytovanou podporou v nezaměstnanosti. Stát by měl však zabezpečit, aby tyto dávky nebyly vypláceny příliš vysoké a jejich výše byla nastavena na takovou úroveň, aby lidé byli k práci motivováni.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

2.1 Cíl práce

Cíl diplomové práce je stanoven jako návrh optimalizace procesu zaměstnávání v Ústeckém kraji a provedení analýz ukazatelů charakterizujících trh práce v letech 2000 až 2010. V rámci primárního cíle budou sledovány cíle sekundární, které spočívají ve vypracování reprezentativní datové základny, charakterizující vývoj základních ukazatelů trhu práce, a v následné analýze těchto získaných údajů; v komplexním popisu a komparaci vývoje nezaměstnanosti v jednotlivých okresech a v neposlední řadě ve zhodnocení vývoje politiky zaměstnanosti v kraji a finančních prostředků na ni vynaložených.

Vypracovaná analýza má především odpovědět na situaci týkající se vývoje trhu práce a vývoje nezaměstnanosti v regionu ve sledovaném období, ale i v současnosti, a to např. na nepoměr mezi uchazeči o zaměstnání a volnými pracovními místy a využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Práce je rozdělena na dvě části: teoretickou a empirickou. První část práce je pojata teoreticky a týká se teoretického výkladu dané problematiky, která byla zpracována pomocí odborné literatury. Vymezuje základní pojmy a sumarizuje všeobecné poznatky spojené s trhem práce a nezaměstnaností. V poslední části literární rešerše je přiblížena problematika politiky zaměstnanosti s rozdělením na aktivní a pasivní politiku, jež bojuje proti nezaměstnanosti. Tato část je stylizována jako volné zpracování zvolené odborné literatury.

Druhá část práce je část empirická a zabývá se vlastním šetřením. Je zde vymezena charakteristika Ústeckého kraje z hlediska geografického, demografického a ekonomického včetně jeho okresů, provedena analýza situace trhu práce se zaměřením na vybrané charakteristiky trhu práce v jednotlivých okresech za pomoci grafické a tabulkové komparace jednotlivých ukazatelů. Dále je zde věnována pozornost rizikovým skupinám uchazečů na trhu práce, analyzována nezaměstnanost a politika zaměstnanosti, včetně finančních prostředků na ni vynaložených.

V závěru práce jsou shrnuta navrhnutá opatření a doporučení, která by mohla vést ke snížení nezaměstnanosti a ke zlepšení zaměstnávání občanů a rizikových skupin na trhu práce v Ústeckém kraji.

2.2 Metodika práce

V diplomové práci byla aplikována sumarizace a analýza primárních statistických dat. Při zpracování teoretické části diplomové práce byla využita analýza zdrojů a syntéza s pomocí sekundární literatury z oblasti ekonomie, sociologie a managementu lidských zdrojů. Kromě odborné literatury byly prostudovány vybrané zákony, články, publikace a statistické údaje, jež jsou uvedeny v seznamu literatury.

Pro praktickou část byla zvolena především technika sběru dat z internetových zdrojů, a to především časových řad. Data byla získána na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a Českého statistického úřadu. Jednalo se o data externí, a to v podobě výročních zpráv, statistik a bulletinů, která jsou přístupná široké veřejnosti.

Podkladová data byla převážně roční a byla shromážděna za zvolené období, seříděna a upravena do výsledné interpretace. Získaná data byla dále zpracována pomocí tabulkového editoru MS Excel. Jako metoda pro zpracování byla použita metoda analýzy časových řad pomocí grafů a tabulek a bylo provedeno následné vyhodnocení.

V návrzích na optimalizaci byla aplikována metoda syntézy a interpretace výsledků analýzy časových řad.

3 LITERÁRNÍ REŠERŠE

3.1 Trh práce

Trh práce je součástí trhu a má svá specifika. Je trhem primárního výrobního faktoru. Člověk nabízí službu práce jako vlastník výrobního faktoru a výrobci si tuto službu práce společně se službami ostatních výrobních faktorů pronajímají, aby mohli vyrábět¹.

Schopnost pracovat je nezbytně vázána na člověka. Je dána jako souhrn fyzických a duševních sil, je neoddělitelná od člověka, ale zcela se s ním neztotožňuje².

Každý jedinec má jiné schopnosti, talent, nadání, životní a pracovní zkušenosti, a tím se stává jedinečný. Rozhodování každého člověka je podmíněno jeho složitou multidimenzionální osobností, a proto každý má jiné požadavky a představy na práci, kterou chce vykonávat³.

Shrneme-li výše uvedené poznatky, lze konstatovat, že práce je specifický výrobní faktor a nemá stejnou povahu jako zboží. Člověk pracuje zejména kvůli tomu, aby uživil sebe a rodinu, ale i proto, aby se zdokonalil, sebevzdělával a získal zkušenosti.

3.1.1 Charakteristika trhu práce

„Trh práce je místo, kde se zaměstnavatel a potenciální zaměstnanec vzájemně nacházejí a kde se dohadují na mzdě, pracovní době atd.“⁴.

Trh práce je místo, kde si lidé prodejem vlastní pracovní síly opatřují prostředky, které jsou nutné pro jejich existenci. Prostřednictvím trhu práce jsou lidé rozmístěni do jednotlivých zaměstnání, společností a odvětví. Jsou uspokojovány potřeby nejen individuálních jedinců, ale i celé společnosti, a to díky organizaci produkce a distribuci práce⁵.

Jírová⁶ definuje trh práce jako místo, kde se střetává nabídka práce (tzv. kde lidé nabízejí svou práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, domácnosti a vláda, nabízejí zaměstnání).

¹ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 13

² NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 7

³ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 13

⁴ JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 7

⁵ KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 29

⁶ JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 7

Význam trhu práce je podtržen dalšími základními souvislostmi ekonomik. Jde především o skutečnost, že v ekonomice jako celku je trh práce převodovým mechanismem mezi procesy výroby a spotřeby. Práce je vynakládání výrobního faktoru, který se nakupuje, a tím ovlivňuje náklady výroby a mzdy, které jsou vyplácené za vynakládání práce, jsou současně základním segmentem na straně poptávky v ekonomice. Od vzájemných souvislostí obou stran se odvíjejí významné okolnosti, jako je výše cenové hladiny v ekonomice, koupěschopnost důchodů atd.⁷

Trhy práce jsou řízeny silami nabídky a poptávky rovněž jako trhy jiné. Poptávka po práci je poptávkou odvozenou, což znamená, že poptávka firem po práci je determinována spotřebitelskou poptávkou. Bude-li se spotřebitelská poptávka zvyšovat, firmy budou najímat více pracovníků, aby byla uspokojena. Nabídku práce určuje spotřebitelova volba nejužitečnější kombinace času pracovního a volného⁸.

Z výše uvedených definic autorů lze trh práce definovat jako místo střetu nabídky a poptávky po práci. Zaměstnavatel zde hledá své budoucí potenciální zaměstnance, kterým za odvedenou práci vyplatí dohodnutou mzdu, která je pro zaměstnance především zdrojem jeho obživy.

3.1.2 Práce jako výrobní faktor

Trh práce je tvořen třemi základními faktory, mezi něž patří nabídka práce, poptávka po práci a cena práce nebo-li mzda. Na jedné straně je tedy ovlivňován poptávkou po pracovních silách, která vychází z celkové hospodářské a sociální politiky a na straně druhé nabídkou pracovních sil, kterou tvoří zaměstnavatelé.

Nabídka práce

Nabídka práce udává počet pracovníků, které má ekonomika k dispozici nebo počet odpracovaných hodin při výdělečné činnosti v továrnách či podnicích, ve vládě nebo ostatních neziskových institucích. Nabídka práce podmiňuje nejen bohatství společnosti, ale i životní úroveň jednotlivců. Představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, které nakoupí za mzdu, kterou získá tím, že volný čas obětuje a tím nabízí více práce⁹.

⁷ BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 59

⁸ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 13

⁹ JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 8

Každý člověk zvažuje, zda má vstoupit na trh práce a kolik práce je ochoten nabídnout. V tomto rozhodnutí jsou určeny dvě skutečnosti – co člověk může získat prací a co mu přinese volný čas. Cenou práce je mzda a cenou volného času je ušlá mzda, která vyjadřuje to, co by si člověk mohl koupit za peníze vydělané za čas, který strávil doma¹⁰.

Pohyb křivky nabídky práce pokaždé nekopíruje klasický tvar a sklon nabídky na trhu výrobků a služeb. Je to výsledek specifického chování domácností či jednotlivců na trhu práce. S růstem reálné mzdy roste nabídka práce. Jde o inverzní křivku, která má přibližně opačný než normální průběh – zvyšuje-li se plat, klesá nabídka pracovní doby a se zvyšováním platů se pracovní doba zkracuje. Křivka nabídky práce je obrácena nazpátek¹¹.

Růst mezd na trhu práce tedy stimuluje růst nabídky práce. S růstem mezd lidé obětují svůj volný čas a substituují ho prací. Růst mezd v případě individuálních nabízejících práci nepřináší nelimitovaný nárůst nabídky práce. Vlivem důchodového efektu převládá u vyšších mzdových sazeb užitek volného času před užitekem mzdy. Na vyšší mzdové sazby lidé reagují poklesem nabídky práce, což je důsledek důchodového efektu. S dalším nárůstem mezd a vyšších mzdových sazeb lidé mohou snížit nabídku práce i bez ztráty důchodu. Křivka tržní nabídky práce se liší od křivky individuální nabídky práce, kdy tvar křivky není zpětně zakřivený, ale rostoucí. S růstem mezd tedy zároveň roste nabídka práce na trhu práce. Tato zákonitost je vysvětlena dvěma způsoby:

- Růst mezd vede zaměstnané osoby k ochotě nabízet větší množství práce.
- Růst mezd láká do práce osoby, které doposud byly mimo trh práce.

Postavení nabídky na trhu práce není stejné jako u poptávky. Kvantitu ani kvalitu celkové nabídky nabízející práci nemají možnost ovlivnit. Existuje určité řešení pro nabízející práci, a tím jsou dva druhy migrace. První typ je migrace prostorová – jde o stěhování za prací, druhý typ je migrace profesní, kterou umožňují například rekvalifikační kurzy nebo celoživotní vzdělávání¹².

Jírová¹³ mezi základní determinanty nabídky práce řadí reálné mzdy, jmění (majetek), mimopracovní příjmy, demografický vývoj, společenské tradice, úrokovou míru a míru ekonomické aktivity obyvatelstva.

¹⁰ KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 37

¹¹ NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 8

¹² KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 37 - 39

¹³ JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 8 - 9

Poptávka po práci

Poptávka po práci je „odvozenou poptávkou“. Závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se vyrábí pomocí práce a dále na omezeních, s nimiž firma pracuje. Při nákupu práce se firmy orientují podle nákladů, které na ně musí vynaložit a podle výnosů, které získá¹⁴.

Křivka má klasický sklon jako křivka poptávky po produktech. Jde o klesající funkci mzdového tarifu, která vyjadřuje, že existují různé firmy s různými mzdově nákladovými strukturami, které mají odlišnou poptávku po práci. K posunům křivky dochází zejména v důsledku vlivu výrobní technologie a techniky a změnou produktivity práce¹⁵.

Poptávka je určena mezním produktem práce. Podnikatel je ochoten a má zájem najímat práci, pokud příjem z mezního produktu bude větší než náklady na jeho získání. O dodatečné jednotky práce nemá zájem, pokud dojde k rovnosti. Poptávka se utváří v závislosti na množství a vzájemném poměru ostatních výrobních faktorů¹⁶.

Mezi hlavní determinanty poptávky po práci patří: cena práce, charakterizovaná mzdovou sazbou, poptávka po produkci vyráběné pomocí práce a cena této produkce, produktivita práce (dána gramotností, vzděláním, dovednostmi ekonomicky aktivního obyvatelstva), ceny ostatních vstupů (kapitálu, půdy), očekávané budoucí tržby a disponibilní přebytečná pracovní síla¹⁷.

3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká při určité výši mzdové sazby a při určitém množství práce. Je dána průsečíkem křivky poptávky po práci a nabídky práce¹⁸.

¹⁴ JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 9

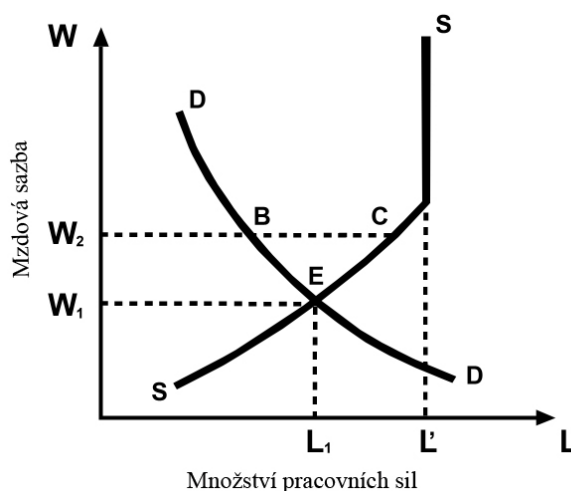
¹⁵ NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 9

¹⁶ BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 62 - 63

¹⁷ JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 9

¹⁸ Tamtéž, s. 10

Obrázek 1 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Jírová, *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 10

Vodorovná osa L znázorňuje množství pracovních sil a svislá osa W mzdové sazby. S klesající mzdou může podnikatel zaměstnat více pracovníků, proto poptávková křivka D je klesající. Nabídku práce znázorňuje křivka S. Nabídka pracovních sil stoupá se zvyšující se mzdou až do bodu L , tedy do bodu plné zaměstnanosti. Rovnováha je znázorněna v průsečíku obou křivek v bodě E, který reprezentuje rovnováhu na trhu práce při mzdové sazbě W_1 a množství pracovních sil L_1 . Hranici tvoří rovnovážná mzda W_1 , pod níž nebudou mzdy klesat¹⁹.

Samuelson a Nordhaus²⁰ uvádí, že trh práce směřuje k takové rovnovážné struktuře mzdových rozdílů, při které se celková poptávka po každé kategorii práce přesně rovná její konkurenční nabídce.

3.1.4 Specifické rysy trhu práce

Winkler a Wildmannová²¹ uvádí, že trh práce je v tržní ekonomice rozhodující institucí, od níž se očekává, že zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami v požadované struktuře (oborové, profesní, věkové, vzdělanostní apod.), umožní pracovní proces, a tím i produkci statků a služeb a rovněž zabezpečí zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy, a to v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci.

¹⁹ JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 10

²⁰ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D., *Ekonomie*, s. 685 - 686

²¹ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M., *Evropská unie - Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, s. 3

„Trh práce je přirozený regulátor regulující poptávku a nabídku po pracovních silách. Není však schopen předvídat dlouhodobé trendy v poptávce, reaguje pouze na současnou situaci. Na trhu práce však zcela nefungují standardní mechanismy, které vyrovnávají poptávku a nabídku po pracovní síle prostřednictvím mzdy. Tyto příčiny lze vysvětlit specifickými rysy trhu práce:

- práce je neoddělitelná od jejího nositele,
- dlouhodobost vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli,
- heterogenita prací a pracovníků,
- segmentace trhu práce: regionální, profesní²².

Krebs a kolektiv²³ zmiňují některé další příčiny, proč standardní tržní mechanismus je v případě trhu práce zeslaben. Předmětem směny na trhu je práce. Ta je neoddělitelná od osobnosti člověka. Ti, co práci prodávají, i ti, co ji kupují, uplatňují různé preference (rizikovitost práce, prestiž povolání apod.). Přizpůsobování nabídky a poptávky podle ceny práce je do určité míry deformováno i tím, že firmy se snaží udržet si určitý kmenový počet kvalitních zaměstnanců, do jejichž kvalifikace zpravidla investují. Stejně i zaměstnanci mají často zájem u firmy setrvat, a to z důvodu atraktivnosti práce nebo jisté obavy ze ztráty zaměstnání. V důsledku obou těchto skutečností je citlivost mezd na změny v nabídce práce a poptávce nižší.

Trh práce je ve značné míře segmentován. Existuje značné množství trhu práce. Segmentace vyplývá jednak z enormní rozdílnosti mezi lidmi a pracovními místy, ale také z územní alokace trhů práce. Segmentace trhu má za následek snížení vlivu konkurence na trhu práce a rozdíly ve mzdách různých profesních skupin pracovníků na různých územích. Na trhu práce se projevuje vliv kolektivního vyjednávání na mzdy. Odbory vystupují na trhu práce v roli „monopolisty“, usilují o vyšší mzdy. Chování odborů na trhu práce může přinášet riziko růstu inflace, což je považováno za závažný problém, ke kterému dochází v důsledku, kdy ekonomické výsledky neopravňují sjednaný mzdový vývoj a odbory se snaží různými nátlakovými akcemi dosáhnout mzdového růstu. Vliv odborů může být i pozitivní a podporovat komunikaci, nikoli konflikty mezi zaměstnanci a zaměstnavateli²⁴.

²² JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 28

²³ KREBS, V. a kol., *Sociální politika*, s. 288 - 289

²⁴ Tamtéž, s. 288 - 289

Trh práce je také výrazně ovlivňován ze strany státu. Jedná se o pracovní zákonodárství, jako je např. úprava pracovní doby, stanovování minimální mzdy aj., což významně ovlivňuje stranu nabídky práce²⁵.

Regulace trhu práce je o to komplikovanější, jelikož nabídka i poptávka jsou diferencované podle kvalifikace, složitosti práce, podle lokalit, prestiže atd. Rovněž pracovní síly jsou členěny podle věku, pohlaví, vzdělání a kvalifikace. Lidé si vybírají pracovní místa nejen podle výše mezd, ale i podle osobních kontaktů, blízkosti pracoviště, atraktivitě apod.²⁶.

3.1.5 Lidský kapitál

„Lidský kapitál představuje budoucnost každé společnosti. Jeho správné rozvíjení, zušlechťování podstatně zvyšuje konkurenceschopnost každé ekonomiky. Vzdělanější, kreativnější a flexibilnější pracovní síla má nejen větší naději na individuální úspěch, ale znamená i flexibilnější trh práce“²⁷.

Brožová²⁸ dále uvádí, že lidský kapitál má specifický charakter. Je vázán na svého nositele – člověka. Člověk ho získává v procesu učení se, který zahrnuje nabývání znalostí a rozvíjení schopností vzdělávání, dále zkušenosti získané praxí při práci a v ostatním životě. Lidský kapitál je vzděláváním a kultivací utvářen na základech přirozeného nadání a talentu a je zdokonalován dalšími osobními vlastnostmi, jako je např. vytrvalost a cílevědomost. Člověk na trhu práce nabízí službu práce značně podpořenou lidským kapitálem. Jeho mzda se tak formuluje do dvou částí: do odměny za práci samotnou a do výnosu z lidského kapitálu. Čím více investuje do lidského kapitálu, tím vyšší může být jeho zhodnocení. Mzdové rozdíly mezi málo kvalifikovanými a více kvalifikovanými profesemi lze tedy interpretovat jako diferencované výnosy z lidského kapitálu. Pokud by mzda kvalifikovaných pracovníků výnos neobsahovala, nikdo by nebyl ochoten studovat a obětovat současný výdělek. To by značilo pokles nabídky kvalifikované práce, který by na trhu práce vyvíjel tlak na růst její mzdy. Mzdy by rostly tak dlouho, dokud by jejich výše nebyla dostatečnou motivací pro lidi, aby studovali, obětovávali a investovali své současné výdělky. V závislosti na investicích do vzdělání a zdraví roste produktivita

²⁵ KREBS, V. a kol., *Sociální politika*, s. 288 - 289

²⁶ JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 28

²⁷ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 9

²⁸ Tamtéž, s. 33 - 35

lidského kapitálu. Čím více jednotlivý pracovník vytvoří, tím větší hodnotu budou mít jeho služby pro firmu, která bude ochotna mu zaplatit vyšší mzdu²⁹.

3.1.6 Faktory ovlivňující situaci na trhu práce

Mezi důležité faktory ovlivňující celkovou situaci na trhu práce Buchtová³⁰ zařazuje:

- vynakládání práce je prostředkem získání statků nezbytných k uspokojování potřeb;
- nabídka práce je podmíněna vývojem mimoekonomických faktorů (zejména demografických a sociálních);
- poptávka po práci je determinována výslovně technologickými a ekonomickými souvislostmi, plynoucími z využívání práce v kombinaci s ostatními výrobními faktory.

3.2 Segmentace trhu práce

Trh práce je ve značné míře segmentován. Segmentace pracovní síly na trhu práce se projevuje následujícími charakteristikami:

Nahromaděním sociálního rizika na trhu práce. To znamená, že určité skupiny pracovníků jsou vystaveny většímu riziku propouštění a mají větší potíže při vstupu do pracovních vztahů. Mají menší ohodnocení, jsou vystaveny zvýšené námaze a zvýšenému riziku fyzického opotřebení, a to v zaměstnáních s určenou prací bez možnosti autonomie.

Propojením charakteristik nejen navzájem mezi sebou, ale i konkrétními sociálními charakteristikami osob, které jsou jim sociálně připsány, a s určitými fixními charakteristikami jako jsou věk, pohlaví, rasa apod., nejsou výsledkem nedostatečného úsilí jedinců.

Specifické diferenciaci profesních kategorií. Politika regulace pracovního trhu již není řízena jen globálními cíli zaměstnanosti, kvalifikace a mobility. Hledají se možnosti, jak ovlivnit situaci na trhu práce s ohledem na jeho profesní, odvětvovou, věkovou či regionální diferenciaci podle pohlaví³¹.

Segmentace tedy vyplývá z enormní rozdílnosti mezi lidmi (jejich dispozic, předpokladů) a pracovními místy (rozdílnost v jejich kvalifikaci) a jednak z územní alokace trhů práce. Segmentace trhu práce má za následek snížení vlivu konkurence

²⁹ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 33 - 35

³⁰ BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 69 - 70

³¹ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M., *Evropská unie - Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, s. 25

na trhu práce a rozdíly ve mzdách různých profesních skupin pracovníků v odlišných územích³².

3.2.1 Primární a sekundární trh práce

Na primárním trhu práce jsou koncentrovány příznivé pracovní příležitosti se značnou prestiží, poskytující řadu šancí, lepší pracovní podmínky a relativně dobré možnosti profesionálního růstu. Pracovní místa na tomto trhu poskytují relativní bezpečí před možnou ztrátou zaměstnání. Pro pracovníky je zde i snazší zvýšit si kvalifikaci, a tím posílit stabilitu svého zaměstnání, eventuálně si zvýšit šanci udržet se na tomto privilegovaném trhu práce i po případném propuštění. Práce je zde dobře platově ohodnocena a je zde zajištěn i jistý růst mezd³³.

Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží a s nižším mzdovým ohodnocením. Pracovní kariéra je zde téměř nepříznivá. Jedná se o trh s méně stabilními pracovními příležitostmi a pracovní kariéra osob, pohybujících se na tomto trhu, je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Pracovníci na tomto trhu jsou spíše nezaměstnanými, i přesto, že je zde vyšší šance získat nové zaměstnání, než v sektoru primárním. Existuje zde velká fluktuace pracovníků³⁴.

Přejít ze sekundárního trhu na primární není pro většinu osob snadné, spíše prakticky nemožné. Tendenci se zde koncentrovat mají zejména ženy a hodně mladí nebo naopak staří lidé, osoby tělesně handicapované, nekvalifikované a málo vzdělané a příslušníci etnických menšin³⁵.

3.2.2 Formální a neformální trh práce

Formální trh práce je trh oficiálních pracovních příležitostí, kontrolovaný společenskými institucemi sloužícími k jeho regulaci.

Neformální trh není téměř těmito institucemi regulován. Jde zejména o aktivity, které jsou obvykle zařazené do tzv. šedé ekonomiky. Na tomto trhu práce dochází spíše k multiplikaci výhod z postavení na formálním trhu práce než ke kompenzaci neúspěchu

³² KREBS, V. a kol., *Sociální politika*, s. 289

³³ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 51 - 52

³⁴ Tamtéž, s. 51 - 52

³⁵ Tamtéž, s. 51 - 52

na něm. Kdo má lepší postavení na formálním trhu práce, tomu se otevírají i lepší podmínky pro uplatnění na trhu neformálním³⁶.

3.2.3 Interní a externí trh práce

Lze rozlišit interní trh práce uvnitř jednotlivých podniků a vnější trh práce, na kterém si tyto podniky vzájemně konkurují.

Interní trh je trh, na kterém dochází k rozmisťování pracovníků za pomoci souboru administrativních pravidel a mechanismů směřujících k více či méně jasně definovaným cílům³⁷.

Jírová³⁸ tento trh definuje jako pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, mezi nimiž dochází k rozmisťování pracovníků, aniž by docházelo k propouštění. Naopak na externím trhu práce se setkávají pracovníci nabízející svoji pracovní sílu a kvalifikaci s firmami nabízejícími volná pracovní místa.

Značný rozdíl je mezi politikou podpor a opatřeními cílených na uvedení poptávky a nabídky do rovnováhy a mezi politikou, jejímž cílem je zlepšování flexibility a adaptability práce uvnitř firem. První pojetí usiluje o podporu větší mobility pracovníků mezi firmami. Druhé je zaměřeno na podporu růstu kvalifikace uvnitř firem. To umožňuje přesouvat pracovníky podle potřeby uvnitř firmy, aniž by bylo nutné propouštět původní personál při změně výrobního programu a přijímat jiný, jehož kvalifikace lépe odpovídá novým úkolům³⁹.

3.3 Sociální aspekty trhu práce

Ztráta zaměstnání a zpřetrhání vztahů s profesně blízkou skupinou osob patří k velmi negativním zkušenostem. Mnoho lidí v důsledku této náhlé, nečekané situace propadá pocitům deprese, stresu a zklamání⁴⁰. Práce má v životě člověka nezastupitelné postavení. Je významnou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Začleňuje

³⁶ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 53

³⁷ Tamtéž, s. 53

³⁸ JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 13

³⁹ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 53 - 54

⁴⁰ KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 214

člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeúcty a sebeuplatnění. Skutečnou hodnotu práce člověk zpravidla pozná až když ji ztratí⁴¹.

3.3.1 Příčiny nezaměstnanosti

Existuje mnoho příčin vedoucích k nezaměstnanosti. Kolibová⁴² mezi ně řadí zejména dynamiku ekonomiky a střídání hospodářských cyklů, strukturální změny, nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, demografické vlivy, mzdovou politiku a nepružnost mezd, vývoj inflace, státní zásahy na trhu práce, chování odborů a imobilitu pracovní síly.

I přesto, že lidé pracovat chtějí, nemůžou práci najít. Téměř vždy je pravou příčinou nezaměstnanosti vláda se svými aktivistickými programy. Nízko příjmové skupiny nemají téměř žádnou motivaci vysvobodit se z pasti chudoby a přestat být závislý na sociálních dávkách. Jak se příjem zvyšuje, dávky sociální péče klesají a mezní míra efektivního zdanění je téměř stoprocentní. Pracovat se nevyplácí⁴³.

3.3.2 Důsledky nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání je nepříjemnou událostí. Znamená nejen pokles životní úrovně, ale rovněž obavy a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Pro některé je práce pouze zdrojem osobního důchodu, někteří ji však považují i za smysluplnou činnost, která naplňuje část jejich životního času. Důsledky nezaměstnanosti mohou mít negativní i pozitivní charakter⁴⁴.

Mareš⁴⁵ uvádí zejména negativní důsledky, které mohou pro jedince znamenat rozbití struktury denního času a vůbec změnu vnímání času a s tím související deprivaci z absence pravidelných činností, sociální izolaci plynoucí z redukce sociálních kontaktů, ztrátu participace na cílech širších skupin a společenství, ztrátu statusu či prestiže připisované osobě na základě jejího postavení ve společnosti a důsledky této ztráty pro osobní identitu a sebeúctu nezaměstnaného jedince, rozklad rodinných vztahů a změny jeho postavení v rodině, ztrátu hodnot a respektu k veřejným autoritám, vydělení se

⁴¹ BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 75

⁴² KOLIBOVÁ, H., *Sociální politika*, s. 117

⁴³ KOHOUT, P., *Skutečná příčina nezaměstnanosti: sociální stát*, Dostupné z WWW: <<http://hn.ihned.cz/c1-18333950-pavel-kohout-skutecna-pricina-nezamestnanosti-socialni-stat>>.

⁴⁴ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 76

⁴⁵ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 62

z hlavního proudu společenského života, spojené často s činnostmi chápanými společnostmi jako asociální.

Krebs⁴⁶ důsledky nezaměstnanosti rozděluje na dvojí charakter:

Ekonomické důsledky jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrobit a dochází k mrhání společenské práce. Nastává situace, kdy HDP se nachází pod hodnotou potenciálního HDP. Ztráty lze vyčíslit jako náklady stagnace, tj. rozdíl mezi skutečným HDP a potenciálním HDP.

Sociální důsledky, které jsou spojeny s dopady nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, jelikož každý jedinec to pocítuje a prožívá jinak. Sociální důsledky jsou mezi sebou úzce podmíněny a propojeny. Mezi nejvýznamnější důsledky patří vliv na životní úroveň, což znamená ztrátu pracovního příjmu a život pouze z podpory či sociálních dávek, vliv na rodinu, zejména poklesem příjmu, vliv na strukturaci a vnímání času a vliv na fyzické a psychické zdraví.

3.4 Rizikové skupiny na trhu práce

Ve společnosti se nacházejí i určité skupiny obyvatelstva, kteří své uplatnění na trhu práce nacházejí obtížněji a to díky nepříznivým faktorům, jež vstup na trh práce omezují. Mezi tyto faktory se řadí věk, zdravotní stav, pohlaví, etnická příslušnost. Tyto faktory jsou příčinou vzniku dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti některých jedinců či skupin⁴⁷.

Němec⁴⁸ člení rizikové skupiny na následující:

Absolventi škol. U absolventů ať vysokých, vyšších nebo středních škol je hlavním problémem zejména pracovní nezkušenost a neochota přejímat odpovědnost.

Bezdomovci. Tato skupina má z větší míry pouze pozůstatky pracovních návyků, vznikají často problémy představit svoji osobu zaměstnavateli při prvním setkání se zaměstnavatelem, protože na první pohled mohou odradit.

Dlouhodobě nezaměstnaní. V této skupině dochází k postupnému opouštění pracovních návyků, lidé ztrácejí potřebnou orientaci v profesi a dochází i ke ztrátě potřebné fyzické kondice a vytrvalosti. Tito lidé se stávají pro zaměstnavatele méně atraktivní.

⁴⁶ KREBS, V. a kol., *Sociální politika*, s. 294

⁴⁷ KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 169

⁴⁸ NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 98 - 99

Lidé s nízkým vzděláním. Jde o skupinu osob s výrazným omezením dalšího vzdělávání a možností pracovního uplatnění.

Mladiství. Do této kategorie patří pracovně i občansky nezkušení mladí lidé většinou se základním vzděláním, s výrazně omezenou možností pracovního uplatnění, mimo jiné v důsledku pracovně právních předpisů.

Národnostní menšiny. Jedná se převážně o romské etnikum. Mají problémy ve sféře jazyka mluveného i psaného, nízkou úroveň vzdělání, obtížně se adaptují do pracovních kolektivů, mají menší motivaci k práci a pracovním návykům.

Lidé starší 50 let. Tyto osoby mají problémy s adaptabilitou, obtížnější jsou změny stávající kvalifikace nebo jejího zvyšování, problémem je menší přizpůsobivost odlišným stylům práce, novému zaměstnavateli, ale také sociální změně.

Mezi další rizikové skupiny osob lze zařadit osamělé rodiče, osoby dlouhodobě závislé na jedné profesi, osoby propuštěné z výkonu trestu, osoby zdravotně postižené, ženy po návratu z mateřské dovolené a lidé bez kvalifikace. Občanům výše uvedených ohrožených skupin je poskytována hlubší poradenská péče na úřadech práce nebo u specializovaných pracovišť.

3.5 Nezaměstnanost

„Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením.“

G. Mankiw

3.5.1 Definice a měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je společností vnímána jako významná porucha, která představuje jak problém ekonomický, politický, tak i sociální. Lze ji definovat jako takový stav ekonomiky, v němž osoby v produktivním věku schopné práce a přející si pracovat nemohou práci najít⁴⁹. Při vysoké nezaměstnanosti dochází k mrhání zdrojů, důchody lidí jsou nízké, emoce lidí a rodinný život jsou během tohoto období ovlivňovány ekonomickými obtížemi⁵⁰.

Nezaměstnaná osoba, je osoba produktivního věku, která nemá placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, je dočasně uvolněna z práce a očekává, že bude znovu zaměstnána a aktivně práci hledá a je ochotna do práce nastoupit⁵¹.

⁴⁹ JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 18

⁵⁰ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D., *Ekonomie*, s. 284

⁵¹ BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*, s. 65

„Mezinárodní organizace práce (dále jen ILO) vymezuje pro nezaměstnanou osobu následující podmínky:

- věk – osoba starší 15 let,
- postavení na trhu práce – není v placeném zaměstnání či sebezaměstnání,
- aktivnost – aktivně hledá zaměstnání prostřednictvím úřadů práce, soukromých agentur, inzerce, příbuzných, přímým oslovováním zaměstnavatelů nebo podniknutím kroků, které vedou k založení vlastní firmy,
- připravenost nastoupit do zaměstnání okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů⁵².

Interpretace nezaměstnaného podle Eurostatu je shodná s definicí ILO, pouze s výjimkou, která přesně určuje spodní i horní hranici věku nezaměstnaného. Mezi nezaměstnané mohou být zařazeny osoby ve věku 15 až 74 let, kteří splňují výše uvedené podmínky ILO. V České republice jsou akceptovány obě uvedené definice⁵³.

Zaměstnaná osoba je ta, která vykonává jakoukoli placenou práci, rovněž je to osoba, která práci má, ale právě z důvodu nemoci či dovolené nepracuje⁵⁴.

Ti, kteří jsou zaměstnaní eventuálně nezaměstnaní, patří mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Ostatní skupina občanů není mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo zahrnuta. Patří mezi ně ti občané, kteří studují, pečují o domácnost, jsou v důchodu nebo jsou velice nemocní, než aby mohli pracovat, nebo zkrátka práci nehledají⁵⁵.

Občan si zaměstnání zabezpečuje sám nebo za pomoci příslušného úřadu práce, který zprostředkovává zaměstnání bezplatně na daném území. O zprostředkování zaměstnání se občan uchází u úřadu práce, v jehož obvodu má trvalý pobyt.

Míra nezaměstnanosti je procentním podílem z celkové pracovní síly, který je počítán pomocí vzorce:

$$u = \frac{U}{L + U} * 100$$

u míra nezaměstnanosti vyjádřená v %

U..... počet nezaměstnaných

L..... počet zaměstnaných

⁵² KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 69

⁵³ Tamtéž, s. 69

⁵⁴ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M., *Evropská unie - Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, s. 12

⁵⁵ Tamtéž, s. 13

Přesnost měření evidované nezaměstnanosti je odbornou veřejností zpochybňována. V této míře nezaměstnanosti není zahrnuta část nezaměstnaných osob, které se neevidují na příslušném úřadu práce. Výsledek míry nezaměstnanosti získaný z počtu evidovaných nezaměstnaných tudíž není přesný, jelikož nepočítá s neregistrovanými nezaměstnanými. V ČR se výpočtem evidované míry nezaměstnanosti zabývá MPSV. Kromě sledování počtu evidovaných osob bez práce, je nezaměstnanost měřena pomocí pravidelných výběrových šetření pracovních sil. Toto šetření je realizováno Českým statistickým úřadem. Jedná se o kontinuální výzkum, jehož výsledky jsou vyhodnocovány a zveřejňovány čtvrtletně. Výsledky získané výběrovým šetřením na reprezentativním vzorku pracovních sil přináší nižší míry nezaměstnanosti než ty, které jsou zveřejňovány MPSV⁵⁶.

Pro lepší zmapování situace na trhu práce jsou konstruovány a sledovány tzv. specifické míry nezaměstnanosti. Patří mezi ně např. míra dlouhodobé nezaměstnanosti, běžná míra nezaměstnanosti, míra propuštěných z práce, míra nezaměstnaných dospělých a míra pracujících na zkrácenou pracovní dobu⁵⁷.

3.5.2 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

Novotný⁵⁸ uvádí pět důležitých skupin faktorů, které ovlivňují nezaměstnanost:

Vládní politika zaměstnanosti. Vláda svými opatřeními může zlepšovat informovanost o volných pracovních místech, financovat rekvalifikace či podporovat migraci za prací. Vláda může rovněž usilovat o snížení nezaměstnanosti prostřednictvím stimulace ekonomiky dodatečnými vládními výdaji. Tyto dodatečné výdaje mohou vytvořit pracovní místa a snížit nezaměstnanost. Dopady nezaměstnanosti rovněž zmírňují pasivní vládní zásahy, kdy jsou vypláceny sociální dávky a dávky v nezaměstnanosti.

Stanovená minimální mzda a sociální dávky. Větší sociální jistoty mohou být příčinou vyšší dobrovolné nezaměstnanosti. Nízká mzda a dosažitelnost relativně vysokých sociálních dávek může být pracovně nemotivující (past chudoby). Porovnání příjmu jež mohou být dosaženy ze systému sociální péče s minimální mzdou získanou za odvedenou práci, ukazuje, že se z ekonomického hlediska nemusí vyplatit pracovat. Lidé systém sociálních dávek často zneužívají, a to tak, že pobírají sociální dávky a pracují ještě načerno. Tím získávají vyšší příjmy než ti, kteří pracují legálně.

⁵⁶ KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 71 - 73

⁵⁷ Tamtéž, s. 71 - 73

⁵⁸ NOVOTNÝ, R., *Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje*, Dostupné z WWW:
<<http://www.investujeme.cz/clanky/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje/>>

Demografie a zaměstnávání zahraničních pracovníků. Trh práce je ovlivňován demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva. Vliv migrace roste a cizinci v domácí ekonomice nacházejí práci zejména díky tomu, že jsou ochotni pracovat za minimální mzdy, za které by domácí pracovníci nepracovali. Zahraniční pracovníci někdy vykonávají i práce, které tuzemští pracovníci za daných podmínek dělat nechtějí.

Vzdělání, kvalifikace a osobní kompetence. Jedním z faktorů ovlivňující uplatnění se na trhu práce je motivace. Dalším faktorem je osobní kompetence a způsobilost. Kdo se naučí něco, co každý neumí, získává osobní konkurenční výhodu. S touto výhodou si uplatnění najde snadněji než ten, kdo takovou výhodu nemá.

Mobilita, pružnost a ochota stěhovat se za prací. Mobilitu a pružnost mohou ovlivňovat zakořeněné pracovní návyky, požadavek na práci v místě bydliště nebo výhodnost dojíždění za prací špatně placenou, případně vliv nákladů a omezené možnosti dopravy do zaměstnání⁵⁹.

3.6 Druhy nezaměstnanosti

Lze rozlišit několik druhů nezaměstnanosti, podle kterých lze posoudit její příčiny, závažnost a odvodit podle toho možné způsoby řešení.

3.6.1 Nezaměstnanost dle příčin

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je spojena s životním cyklem a s hledáním nového pracovního místa. Lidé, kteří se opětovně pokouší vstoupit na trh práce nebo pokouší změnit pracovní místo, nemají potřebné informace a potřebují určitý čas na jeho nalezení. Tato nezaměstnanost má přechodný charakter a bývá považována za dobrovolnou⁶⁰.

Rozhodující je zde čas, který je potřebný pro vyhledání nového pracovního místa – získání informací o volných pracovních místech, čas rozhodování o nástupu do nového zaměstnání, porovnávání alternativních možností zaměstnání atd. Jestliže zaměstnaná osoba dobrovolně mění pracovní místo, znamená to, že na trhu práce jsou dobré podmínky pro zaměstnání. Tento druh nezaměstnanosti je standardním ekonomickým procesem

⁵⁹ NOVOTNÝ, R., *Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje*, Dostupné z WWW: <<http://www.investujeme.cz/clanky/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje/>>

⁶⁰ KREBS, V. a kol., *Sociální politika*, s. 292

a rovněž podmínkou bezporuchové alokace pracovních sil do různých oblastí, odvětví a dalších organizací ve společnosti⁶¹.

Samuelson a Nordhaus⁶² uvádí, že frikční nezaměstnanost vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi oblastmi a pracovními místy nebo v průběhu jednotlivých stádií životního cyklu.

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je spojena s nesouladem mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách v jednotlivých segmentech trhu práce. Rozvoj vybraných odvětví, oblastí či profesí způsobuje růst poprávky po práci, zatímco jinde klesá a dochází k nezaměstnanosti. Mzdy na tyto ekonomické impulzy nereagují dostatečně pohotově a delší dobu trvá než se nabídka a poptávka vyrovnají a nezaměstnanost se vstřebá⁶³.

Nesoulad tedy vzniká proto, protože se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, zatímco po jiném druhu se snižuje, a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Důsledkem bývá nerovnováha u jednotlivých povolání nebo oblastí, protože se určité sektory rozvíjí, zatímco jiné upadají⁶⁴.

Schiller⁶⁵ konstatuje, že tento druh nezaměstnanosti je důvodem nesouladu mezi kvalifikací lidí, kteří práci hledají a požadavky jež jsou na ně kladeny z hlediska dostupných pracovních míst.

Němec⁶⁶ uvádí hlubší příčiny, které vedou ke vzniku tohoto typu nezaměstnanosti:

- prostorová mobilita pracovních sil, která překáží nebo ztěžuje rovnováhu regionálních trhů práce (mobilitou podmíněná regionální nezaměstnanost),
- pokles poptávky po pracovních silách v důsledku technických a technologických změn, které šetří živou práci (technologická nezaměstnanost),
- pokles poptávky po pracovních silách, který je způsobený poklesem konečné poptávky (strukturální nezaměstnanost vyvolaná poklesem konečné poprávky),
- růst nabídky pracovních sil, který je podmíněný ekonomickými nebo politickými příčinami, např. zvýšeným přílivem imigrantů, demografickými vlnami (strukturální nezaměstnanost vyvolaná růstem nabídky),

⁶¹ NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 58

⁶² SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. A., *Ekonomie*, s. 288

⁶³ KREBS, V. a kol., *Sociální politika*, s. 292

⁶⁴ SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. A., *Ekonomie*, s. 288

⁶⁵ SCHILLER Bradley, R., *The Macro Economy Today*, s. 191

⁶⁶ NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 59

- pokles poptávky po pracovních silách s určitou kvalifikací, který je determinován rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce, v důsledku čehož dochází ke zdražení určité části pracovních sil (strukturální nezaměstnanost podmíněná mzdovou strukturou).

Strukturální nezaměstnaností jsou ohroženy především vdané ženy, rodiče s více dětmi, starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se změněnou pracovní schopností. Na odstranění strukturální nezaměstnanosti je důležité navrhnout v oblasti nástrojů politiky zaměstnanosti flexibilní mzdový systém, v oblasti nástrojů aktivní politiky trhu práce podporu při začleňování osob na pracovní místa, mzdové dotace, které pro zaměstnavatele zlevní pracovní síly, eventuálně další možná opatření⁶⁷.

Sezónní nezaměstnanost

Z časového hlediska se jedná o krátkodobou nezaměstnanost, kterou způsobuje diskontuita produkce v odvětvích, kde je výroba závislá na počasí. Jde především o oblast zemědělství, stavebnictví, lesnictví a rybolov⁶⁸.

Kolibová⁶⁹ uvádí, že propouštění pracovní síly v tomto případě nastává periodicky vzhledem k nepravidelné produkci v odvětvích závislých na počasí (např. zemědělství, stavebnictví, cestovní ruch) a sezónní poptávce určitého zboží a služeb (např. sortiment s vánoční či velikonoční tematikou nebo zboží a služby určené pro letní či zimní období). V období s nižší poptávkou po produkováném zboží či službách dokáže zaměstnavatel udržet pracovní tým a ušetřit náklady na pronajímání a zaškolení nové pracovní síly díky dotacím ke mzdám zaměstnanců, jež jsou poskytovány z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost souvisí s ekonomickým cyklem. Vzniká tehdy, je-li celková poptávka po práci nízká. V důsledku poklesu výkonnosti ekonomiky nezaměstnanost roste všude. Důsledkem jejího vzniku je nedostatečná agregátní poptávka⁷⁰.

⁶⁷ NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 59

⁶⁸ Tamtéž, s. 57

⁶⁹ KOLIBOVÁ, H., *Sociální politika*, s. 121

⁷⁰ KREBS, V. a kol., *Sociální politika*, s. 292

3.6.2 Nezaměstnanost dle dobrovolnosti

Existuje určitá míra nezaměstnanosti, která je přirozenou součástí každého tržního hospodářství. Tato míra je označována jako přirozená míra nezaměstnanosti. Při této míře nezaměstnanosti jsou síly, které působí směrem ke zvyšování a snižování cenové a mzdové inflace, vyrovnané. Při této přirozené míře je inflace stálá, tzn., že nevykazuje tendenci ke zvyšování ani ke snižování. Vyjadřuje tedy nejvyšší udržitelnou úroveň zaměstnanosti a odpovídá potenciálnímu produktu země. Za přirozenou míru nezaměstnanosti lze považovat i takovou, při níž je počet nezaměstnaných nižší nebo rovný počtu volných pracovních míst. Nezaměstnanost na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti bývá označována jako nezaměstnanost dobrovolná⁷¹.

Mareš⁷² definuje přirozenou míru nezaměstnanosti jako takovou úroveň, která reflektuje strukturální charakteristiky trhu práce a zboží, náklady shromažďování informací o volných pracovních místech a pracovních možnostech a náklady na mobilitu pracovních sil.

Dobrovolná nezaměstnanost

Jedná se o situaci, kdy část pracovních sil nechce při určitých mzdách pracovat. Jde o situaci, kdy pracovní místa existují, ale není o ně při stávající tržní mzdové sazbě zájem nebo dotyčná osoba nechce pracovat vůbec, jelikož upřednostňuje raději volný čas, žije z charity a podpor nebo mu takový životní styl umožňují úspory či občasný výdělek⁷³.

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v důsledku toho, že při vyšších mzdových sazbách existuje více pracovníků, kteří pracovat chtějí, avšak pracovních míst je méně. Poptávka po práci je tedy nižší než celková nabídka. Část pracovníků při běžné mzdové sazbě nenachází práci a je nedobrovolně nezaměstnána⁷⁴.

3.7 Politika zaměstnanosti

„Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití

⁷¹ JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 18 - 21

⁷² MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 24

⁷³ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M., *Evropská unie - Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, s. 14

⁷⁴ Tamtéž, s. 15

pracovních sil. Je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, zaměstnanců a odborů. Usiluje o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce, o zpružnění mechanismů působících mezi nimi“⁷⁵.

Němec ⁷⁶ definuje politiku zaměstnanosti jako činnost směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Winkler⁷⁷ dále uvádí, že politika zaměstnanosti se orientuje zejména na tyto aktivity:

- a) na rozvoj infrastruktury trhu práce. Prostřednictvím sítě specializovaných institucí (úřady, agentury práce) zabezpečuje dokonalejší informovanost o volných pracovních místech (jejich struktuře a náročnosti apod.) i o uchazečích, zejména jejich kvalifikaci, která je při značné segmentaci trhu práce nezbytná.
- b) podporuje vytváření nových pracovních míst a pracovních činností. Poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů.
- c) zaměřuje se na zvýšení adaptability pracovní síly. Růst strukturální nezaměstnanosti staví požadavek adaptability a mobility velice kategoricky. Politika zaměstnanosti k ní přispívá organizováním a podporou rozmanitých rekvalifikačních programů.
- d) podílí se na zabezpečení životních podmínek těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými, formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

První tři skupiny aktivit směřují k podpoře aktivního chování pracovníka na trhu práce a bývají souhrnně označovány jako aktivní politika zaměstnanosti. Aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných jsou označovány jako pasivní politika zaměstnanosti. Jejich podstatou je kompenzovat nezaměstnaným ztrátu pracovního příjmu, a to v určité míře po přechodnou dobu.

Při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti jsou uplatňovány tři specifické nástroje, kterými vláda usměrňuje zaměstnanost tak, aby nedocházelo k převaze nabídky nad poptávkou na trhu práce. Mezi tyto specifické nástroje patří veřejné výdaje, to jsou výdaje vlády ze státního rozpočtu reagující na zvyšování zaměstnanosti, dále daňová

⁷⁵ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M., *Evropská unie - Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, s. 49

⁷⁶ NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 69

⁷⁷ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M., *Evropská unie - Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, s. 50

politika vlády, kde se jedná o daně jako příjmy vlády plynoucí do státního rozpočtu. Posledním nástrojem je regulační a legislativní opatření vlády. Regulační opatření v podobě ochrany vnitřního trhu a domácích výrobců (kvóty, celní tarify, regulace cen a mezd) a legislativní opatření v podobě právní legislativy, která vymezuje a zachycuje práva a povinnosti občanů vstupujících na trh práce⁷⁸.

Krebs⁷⁹ uvádí, že „opatření politiky zaměstnanosti mají i svůj finanční rozměr. Zdrojem financování těchto aktivit jsou:

- a) účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti,
- b) státní rozpočty, které čerpají prostředky na financování politiky zaměstnanosti z daní“.

Výši výdajů je nutné uvážlivě sledovat a vážit jejich možné dopady jak na podmínky na trhu práce a na životní situaci nezaměstnaných, tak i na ekonomiku a veřejné sociální výdaje státu.

Politika zaměstnanosti se rozděluje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti, z nichž každá má svoji specifickou orientaci. V České republice se realizuje v souladu s platnými zákonnými normami. Respektuje věcné i legislativní aproximace s politikami zaměstnanosti zemí EU.

3.7.1 Cíle státní politiky zaměstnanosti

Hlavním cílem státní politiky zaměstnanosti je zabezpečit právo na zaměstnání všem občanům, kteří mají na území republiky trvalý pobyt, tj. všem rezidentům na území ČR.

Mezi další důležité cíle, jež jsou v rámci státní politiky zaměstnanosti sledovány, patří:

- průběžné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce,
- zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů,
- uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- poskytování podpor v nezaměstnanosti,
- hospodaření s finančními prostředky,
- usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a naopak⁸⁰.

⁷⁸ JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 22 - 23

⁷⁹ KREBS, V., *Sociální politika*, s. 298 - 310

⁸⁰ DURDISOVÁ, J., *Sociální politika v ekonomické praxi*, s. 59

Winkler⁸¹ uvádí, že v současné době byly stanoveny tyto zásadní cíle:

- a) sledovat spíše zvyšování zaměstnanosti než snižování nezaměstnanosti,
- b) zlepšovat fungování pracovního trhu, rozšířit podmínky zaměstnávání se zvláštním zřetelem na bariéry bránící tvorbě míst a spočívající v oblasti zdanění a ve fiskálním systému,
- c) zvýšit investice do lidského kapitálu, na kterém závisí dlouhodobá schopnost konkurence.

Specifické aktivity jsou vymezeny následovně:

1. regulace nákladů na pracovní sílu a podněcování tvorby pracovních míst: to vyžaduje udržovat růst mezd za růstem produktivity práce, ale umožňuje to promítnout ekonomický růst do tvorby většího počtu míst.
2. podpora flexibility forem zaměstnávání umožňující tvorbu míst:
 - přizpůsobit legislativu a podmínky tak, aby ti, kteří pracovat chtějí na kratší úvazky, nebyli postiženi ztrátou sociální ochrany či špatnými pracovními podmínkami,
 - minimalizovat finanční stimuly k práci přesčas,
 - zvýšit flexibilitu v organizaci práce a redistribuci pracovní doby.
3. absolutní i relativní redukce mzdových nákladů: tato aktivita souvisí s požadavkem sblížit úroveň mezd, zlepšit produktivitu firem a usnadnit přijímání nově vstupujících osob na trh práce. Snižit sociální podpory u skupin osob s nízkou kvalifikací, zvýšit náklady výrobců na znečištění prostředí, čerpání energie a přírodních zdrojů.
4. zvyšování úrovně kvalifikace pracovní síly, kdy důraz je kladen zvláště na výcvik, včetně úvodního a základního pracovního výcviku a nové technologické znalosti.
5. zlepšit přístup k trhu práce zejména pro znevýhodněné skupiny zaměstnaných: důraz je kladen zejména na zlepšení situace při zprostředkování práce. Další prioritou je řešení nezaměstnanosti mládeže a osob dlouhodobě nezaměstnaných.
6. akcelerace a rozvoj nových aktivit, zejména malých a středních podniků, obzvláště v oblasti enviromentálního průmyslu a služeb, v sociálním sektoru, v umění, kultuře a turistice.
7. vylepšit daňový systém a podpořit tvorbu míst nevyžadující kvalifikaci.

⁸¹ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M., *Evropská unie - Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, s. 44 - 46

8. podpora malých a středních podniků, nových aktivit a tvorby míst, která zahrnuje:
- malé a střední podniky – zvýšit konkurenceschopnost poskytnutím pomoci v zajištění kapitálu, prověřit finanční, administrativní a legislativní opatření, které dopadá obzvlášť na malé firmy, které nemají kapacity najmout si odborníky v těchto oblastech,
 - nové aktivity – nové pracovní příležitosti založit na partnerství veřejného a soukromého sektoru ve všech oblastech, podporovat pracovní výcvik pro tyto aktivity.
9. zvyšovat úroveň lidského kapitálu:
- zabezpečit, aby mladí lidé do 18 let nebyli nezaměstnaní, poskytnout garanci vzdělávání,
 - zajistit zlepšení úrovně odborného vzdělávání, jež je nezbytné k povolání, schopnost využít nové technologie, rozšířit rozsah schémat přípravy k povolání a dalších forem spojujících výuku a zaměstnání,
 - zlepšit koordinované služby pro umístování mladých lidí, zejména na poradenství o možnostech zaměstnání a volby kariéry,
 - zlepšit spolupráci školských institucí s podnikatelským sektorem,
 - ověřit do jaké míry daňové pobídky vedou firmy a jednotlivce k investování do lidského kapitálu a k celoživotnímu vzdělávání.
10. zaměřit se na specifické skupiny – snahou je zavedení „minimálního standardu“, který by zahrnoval: plynulé spojení s trhem práce, minimální úroveň pracovní přípravy, poradenství, rovné odměňování, podporu sociální ekonomiky, odstranění eventuálních diskriminačních fiskálních i sociálních opatření vůči ženám a pracovní přípravy a péče o děti pro ženy, jež vstupují na trh práce.

Při sledování výše uvedených cílů a opatření mají základní roli služby zaměstnanosti, které mají posilovat aktivity při vedení kariéry a umístování. Nezbytné je i podpořit agentury pro dočasná zaměstnání⁸².

Při provádění státní politiky zaměstnanosti stát spolupracuje zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů⁸³.

⁸² WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M., *Evropská unie - Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, s. 44 - 46

⁸³ DURDISOVÁ, J., *Sociální politika v ekonomické praxi*, s. 59

3.7.2 Instituce státní politiky zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a územní orgány práce, tj. úřady práce. Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřízeným je Ministerstvo práce a sociálních věcí – Správa služeb zaměstnanosti⁸⁴.

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí je nejvyšším orgánem výkonu státní správy na úseku zaměstnanosti. V rámci činnosti tohoto subjektu je tato problematika, dle právní úpravy, zařazena pod Správu služeb zaměstnanosti.

Němec⁸⁵ uvádí „přehled úkolů, které má v působnosti:

- a) soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, na základě toho přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky práce a k vytváření souladu mezi zdroji a potřebami pracovních sil a k usměrňování pracovních sil jak ze zahraničí, tak i do zahraničí, zpracovává prognózy vývoje zaměstnanosti,
- b) zpracovává koncepcí státní politiky zaměstnanosti, včetně řešení stěžejních otázek trhu práce – např. zaměstnávání problémových skupin občanů, zpracovává stanoviska k návrhům ovlivňujícím státní politiku zaměstnanosti,
- c) ve spolupráci s příslušnými úředními orgány státní správy připravuje programy opatření při dalším uplatnění zaměstnanců v případech organizačních, strukturálních a racionalizačních opatření,
- d) podněcuje a hmotně podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací, zpracovává rekvalifikační programy,
- e) spravuje prostředky na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a rozhoduje o jejich využití,
- f) vykonává kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti,
- g) uděluje a odebírá povolení právníckým nebo fyzickým osobám k výkonu zprostředkování zaměstnání za úhradu,
- h) zabezpečuje projekční řešení a programově technické vybavení informačního systému zaměstnanosti,
- i) řídí úřady práce po stránce metodické, technické a finanční“.

⁸⁴ NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 73

⁸⁵ Tamtéž, s. 74

Úřady práce

Úřady práce jsou základním článkem, jenž realizují politiku zaměstnanosti. Jedná se o orgány státní správy zajišťující služby zaměstnanosti v daném území. Jsou samostatnými subjekty, územně organizovanými a plní čtyři základní funkce:

- 1) Informační, tj. poskytování aktualizovaných přehledů o struktuře nabídky pracovních sil a vývoji na trhu práce v daném území, o volných pracovních místech, mzdových požadavcích apod.
- 2) Poradenskou, kdy poskytují poradenství v otázkách právních, ekonomických, sociálních a psychologických, pokud jde o pracovní uplatnění a rekvalifikaci.
- 3) Zprostředkovatelskou, tj. zajišťují zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání na základě jejich evidence a evidence volných pracovních míst, poskytují hmotné zabezpečení uchazečům v případě nezaměstnanosti a rekvalifikace.
- 4) Podnikatelskou, tj. podílejí se na tvorbě nových pracovních míst a pracovním uplatnění uchazečů o zaměstnání a na rekvalifikaci⁸⁶.

Němec⁸⁷ uvádí, že úřady práce sledují a hodnotí stav na trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky na trhu práce.

Dále podrobněji zmínil některé další funkce, které úřady práce vykonávají:

- rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, stanovují nároky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, zajišťují výplaty hmotného zabezpečení a rozhodují o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení,
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání,
- podporují zaměstnavatele a podnikatele při zřizování nových pracovních míst, míst pro zabezpečení odborné praxe, absolventům škol a pro získání kvalifikace mladistvým uchazečům o zaměstnání, vytvářejí veřejně prospěšné práce pro občany se změněnou pracovní schopností podporují zřizování a provoz chráněných dílen a pracovišť,
- vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizincům a osobám bez státní příslušnosti a vydávají povolení zaměstnavatelům získat na volná pracovní místa občany ze zahraničí,

⁸⁶ KREBS, V., *Sociální politika*, s. 304

⁸⁷ NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 75

- spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce, se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy,
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů o zaměstnanosti, zákoníku práce, mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů,
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.

3.7.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti lze jednoduše charakterizovat jako soubor nástrojů, jejichž cílem je zjednodušit a podpořit vstup nezaměstnaných osob na trh práce. Je zaměřena spíše na konkrétní cílové skupiny.

Vyplácení dávek se provádí plošně a je dostačujícím opatřením pro flexibilní a samostatně jednající nezaměstnané. Mezi ně patří především lidé s dostatečnou pracovní kvalifikací. Cílovými skupinami aktivní politiky jsou nejvíce ohrožené skupiny nezaměstnaných. Jde o osoby s nedostatečnou kvalifikací, osoby se zdravotními problémy či jinými handicapy. Podstatou aktivní politiky je eliminace kolektivních nevýhod různých skupin a kategorií nezaměstnaných. Sleduje zejména sociální strategické cíle pro postižené skupiny nezaměstnaných, vytváří opatření vedoucí k redistribuci nezaměstnanosti mezi sociálními skupinami⁸⁸.

Aktivní politika zaměstnanosti je také prioritní oblastí při řešení problému zaměstnanosti mládeže, obzvláště mládeže bez kvalifikace. Plynulý přechod ze vzdělávacího systému do pracovního procesu je nutné podporovat pružnými formami učení a pracovním výcvikem při zaměstnání, což umožní získat kvalifikace přímo na pracovišti⁸⁹. Krebs⁹⁰ definuje základní opatření, která aktivní politika zaměstnanosti obsahuje:

- podpora a finanční spoluúčast úřadů práce na vytváření nových pracovních míst u zaměstnavatelů a pracovních příležitostí (zejména veřejně prospěšné práce),
- podpora a finanční příspěvky pro uchazeče, kteří se rozhodnou pro drobné podnikání,

⁸⁸ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M., *Evropská unie - Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, s. 35

⁸⁹ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 30

⁹⁰ KREBS, V., *Sociální politika*, s. 304

- programy podpor zaměstnavatelům, kteří zajišťují odbornou praxi a zaměstnávání absolventů škol,
- programy podpor pro zvýšení zaměstnávání zdravotně postižených osob,
- organizování a finanční spoluúčasť na zabezpečování rekvalifikačních programů a rekvalifikací,
- některé příspěvky zaměstnavatelům na uchazeče (např. na dopravu).

Jírová⁹¹ zmiňuje některá další opatření:

- podporuje sociální průchodnost ekonomické reformy a sociálně ekonomický rozvoj v regionech,
- snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku,
- zabezpečuje informační a zprostředkovatelské služby,
- vytváří územní mobilitu pracovních sil,
- poskytuje příležitost sebezaměstnání.

V rámci stanovených opatření a cílů aktivní politiky zaměstnanosti Němec⁹² definuje dva typy programů. Prvním typem jsou programy orientované trhem, nebo-li orientované na stranu poptávky. Zaměřují se podle pracovních činností a profesí, pro které je na trhu práce poptávka. Vztahují se zejména na kvalifikaci, resp. na její nedostatek. Jsou přímo spojeny s konkrétní pracovní činností. Tyto programy jsou jasně strukturované, plánované a dobře kontrolovatelné, a to jak z hlediska jejich obsahu, tak i z hlediska procesu implementace. Druhým typem jsou programy orientované na klienty, nebo-li orientované na stranu nabídky. Tyto programy se zaměřují na individuální předpoklady a potřeby nezaměstnaných. K dosažení svých cílů kombinují různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ale jsou rovněž „individuálně uzpůsobené“, včetně redefinování cílů a přístupů při řešení jednotlivých případů. Vyžadují značnou míru pozornosti věnované posouzení možností a potřeb, ale i flexibilitu v postupu během programu a pravidelnou práci s nezaměstnanými.

3.7.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti, která je v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí spolu s úřady práce, je souhrnem následujících nástrojů:

⁹¹ JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 30

⁹² NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 138 - 139

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) příspěvky⁹³.

Rekvalifikace

Rekvalifikaci lze chápat jako získání nové kvalifikace či rozšíření dosavadní kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při zjišťování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází ze stávající kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání či zájemcem o zaměstnání. Může být také prováděna na základě dohody s úřadem práce i pro zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Mohou ji provádět pouze akreditované, vzdělávací nebo zdravotnické zařízení s akreditovanými vzdělávacími programy. Náklady spojené s rekvalifikací hradí úřad práce. Uchazeč o zaměstnání má po dobu rekvalifikace nárok na podporu v nezaměstnanosti⁹⁴.

Obecně jsou organizovány dva druhy rekvalifikací. Prvním typem jsou rekvalifikace specifické, zaměřené na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání od zaměstnavatele. Druhým typem jsou rekvalifikace nespécifické, kdy je účastník rekvalifikace školen k získání nových dovedností, které zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce, bez příslibu konkrétního zaměstnání⁹⁵.

„Získat novou kvalifikaci a zůstat dále nezaměstnaným je pro člověka jen potvrzením jeho nedostatečností obstát na trhu práce“⁹⁶.

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem, kterým se u zaměstnavatele hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

⁹³ DURDISOVÁ, J., *Sociální politika v ekonomické praxi*, s. 67 - 68

⁹⁴ Tamtéž, s. 68

⁹⁵ NĚMEC, O., *Lidské zdroje na trhu práce*, s. 47

⁹⁶ MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 108

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst je poskytována zaměstnavateli v případě, že tento zaměstnavatel vytvoří nová pracovní místa, ve které průměrná míra nezaměstnanosti dosahuje vyšší nebo stejnou míru nezaměstnanosti jako je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR.

Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou vyloženy na rekvalifikaci, případně školení nových zaměstnanců.

Obě výše hmotných podpor poskytuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a její výše je stanovena v závislosti na trhu práce, která je vyjádřena hlavně mírou nezaměstnanosti⁹⁷.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce lze chápat jako omezené pracovní příležitosti, které spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě komunikací nebo v jiných podobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel a to nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících⁹⁸.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Je to i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Zřízení více než 5 - ti společensky účelných pracovních míst vyžaduje vypracování odborného posudku, který je úřad práce povinen vyžádat⁹⁹.

Příspěvky

Překlenovací příspěvek

Na základě dohody může úřad práce tento příspěvek poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a které byl poskytnut příspěvek při vytvoření společensky účelného místa.

⁹⁷ DURDISOVÁ, J., *Sociální politika v ekonomické praxi*, s. 70

⁹⁸ Tamtéž, s. 70

⁹⁹ Tamtéž, s. 70

Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Tento příspěvek může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, který zajišťuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případě, že hromadná doprava není provozována vůbec nebo v rozsahu, který odpovídá potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i při zajišťování dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému handicapu nemohou využít prostředky hromadné dopravy. Příspěvek na dopravu je poskytován úřadem práce na základě uzavřené dohody.

Příspěvek na zapracování

Úřad práce poskytuje příspěvek na zapracování tomu zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvky může získat každý ekonomický subjekt, jak fyzická osoba tak zaměstnavatel, který splní podmínky poskytnutí příspěvku, podá písemnou žádost příslušnému úřadu práce a uzavře s ním písemnou dohodu o poskytování příspěvku při dodržení dohodnutých podmínek¹⁰⁰.

Nástroje vybrané příslušnými úřady práce se ovšem liší podle místní situace. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou vytvářeny tzv. cílené programy. Tyto programy umožňují řešit problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti. Cílený program představuje soubor opatření zaměřených ke zvýšení možností fyzických osob či jejich skupin uplatnit se na trhu práce, součástí je rovněž stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda ČR a ostatní programy MPSV¹⁰¹.

3.7.4 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti zahrnuje především vyplácení dávek v nezaměstnanosti v podobě podpor. Tyto dávky slouží k tomu, aby poskytly nezaměstnanému jistou náhradu jeho pracovního příjmu a zároveň ho motivovaly k novému pracovnímu uplatnění. Jsou tedy vypláceny jen po určitou dobu ve stanovené výši v závislosti na předchozím výdělku. Trvá-li nezaměstnanost déle než stanovená doba, jsou nezaměstnaní za určitých podmínek zajištění dávkami ze systému sociální pomoci¹⁰².

¹⁰⁰ DURDISOVÁ, J., *Sociální politika v ekonomické praxi*, s. 71 - 72

¹⁰¹ Tamtéž, s. 72

¹⁰² KREBS, V., *Sociální politika*, s. 306

Formy podpor pasivní politiky zaměstnanosti mají podobu:

1. systému pojištění v nezaměstnanosti, tzv. podpor v nezaměstnanosti, které přispívají k vytváření sociálně přijatelných podmínek při dočasné ztrátě zaměstnání,
2. systému státní pomoci v nezaměstnanosti, zahrnuté do systému dávek sociální pomoci¹⁰³.

Brožová¹⁰⁴ dále uvádí, že podpora napomáhá pracovníkům toto období překlenout a vyhledat si nové pracovní místo. Dále pracovníkům umožňuje nepřijmout ihned první pracovní nabídku, ale takové místo, kde pracovník bude moci co nejlépe využít svých schopností. Na druhé straně podpory v nezaměstnanosti zvyšují počet nezaměstnaných, jelikož tlumí nepříznivě dopady nezaměstnanosti, snižují úsilí pracovníků vyhledat si pracovní místo. Pracovníci tak mohou odmítat nabídky, které se jim nezdají dost dobré, a domnívat se, že přijdou nabídky lepší.

Vyplácené dávky v nezaměstnanosti ve formě podpor by nikdy neměly dosáhnout takové výše, aby přestaly motivovat nezaměstnané a nutit k hledání nového zaměstnání či dokonce, aby působily jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti¹⁰⁵.

Winkler¹⁰⁶ zdůrazňuje, že podpory a obdobná pomoc v nezaměstnanosti ovlivňuje jak stávající pracovníky, tak i osoby mimo trh práce. Tyto dávky mají význam pro celkovou mobilitu na pracovním trhu (účinky na ochotu ke změně zaměstnání, na přechod do nezaměstnanosti, setrvání v nezaměstnanosti apod.).

Pasivní politika zaměstnanosti se tedy v rámci stanovených opatření podílí na vytváření sociálně příznivých podmínek pro občany dočasně nezaměstnané vyplácením podpor v nezaměstnanosti a rovněž umožňuje dřívější odchod do důchodu¹⁰⁷.

Do kategorie pasivní politiky zaměstnanosti patří kromě podpory v nezaměstnanosti rovněž podpora při rekvalifikaci, evidence uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a evidence volných pracovních míst¹⁰⁸.

¹⁰³ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 131

¹⁰⁴ Tamtéž, s. 135

¹⁰⁵ JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 40

¹⁰⁶ WINKLER, J., WILDMANNOVÁ, M., *Evropská unie - Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*, s. 57

¹⁰⁷ JÍROVÁ, H., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 30

¹⁰⁸ KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A., *Trh práce a politika zaměstnanosti*, s. 133

3.7.5 Národní plán zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti v ČR se přihlásila k principům politiky zemí EU a usiluje o jejich patřičné uplatnění na našich pracovních trzích¹⁰⁹. Tento dokument byl založen v roce 1999 a vstoupil v platnost v roce 2000. Je zaměřen na opatření k zajištění rozvoje lidských zdrojů. „Je reakcí jak na realitu trhu práce ČR, tak i na skutečnost našeho členství v EU. Posunuje těžiště pozornosti od pasivních k aktivním opatřením politiky zaměstnanosti. Jednoznačně dává přednost tvorbě pracovních míst, adaptabilitě a flexibilitě pracovníků před spoléháním se na záchranou sociální síť. Národní plán zaměstnanosti je založen na čtyřech pilířích, v souladu s metodikou, která je doporučená státům EU pro zpracování národních plánů zaměstnanosti“¹¹⁰.

1. Podpora zaměstnatelnosti

Sleduje zvýšení zaměstnatelnosti cestou zabezpečování potřebné kvalifikace a adaptability pracovníků ve vztahu k požadavkům trhu práce a flexibility pracovní síly. Rovněž se zaměřuje na odstraňování bariér vstupu na trhu práce, zvláště mládeže, zdravotně postižených osob a dlouhodobě nezaměstnaných. Součástí tohoto pilíře je i zvyšovat motivaci pracovníků ke vstupu do zaměstnání¹¹¹.

2. Podpora podnikání

Sleduje zlepšení podmínek pro podnikání a vyrovnání konkurenčního prostředí. Není zaměřena pouze na malé a střední podnikání, ale i na zlepšení podmínek podnikání velkých investorů, a to jak domácích, tak zahraničních. Důvodem jsou rozdílné podmínky trhu ČR a nutnost oživit makroekonomický vývoj. Tomuto účelu slouží řada opatření. Jde nejen o přímou pomoc ze státního rozpočtu, např. systém investičních pobídek pro investory s cílem zvýšit přímé investice s tvorbou nových pracovních míst v progresivních oborech s vyspělou technologií. Součástí tohoto pilíře je i vytvoření podmínek pro rozvoj poradenství při přípravě a výkonu malého a středního podnikání s cílem zvýšit jeho konkurenceschopnost či nepřímou pomoc, jako je snižování daňové zátěže, bankovní záruky a státní garance nebo využívání veřejných zakázek přednostně pro zajištění zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání¹¹².

¹⁰⁹ BROŽOVÁ, D., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 128

¹¹⁰ KREBS, V., *Sociální politika*, s. 304 - 305

¹¹¹ Tamtéž, s. 304 - 305

¹¹² Tamtéž, s. 304 - 305

3. Podpora schopností a zaměstnanců přizpůsobit se změnám

Zaměřuje se na podporu adaptability podniků i zaměstnanců, na modernizaci organizace práce a formy pracovní doby. Vytváří vhodné podmínky pro zkracování pracovní doby a pro práce na zkrácený pracovní úvazek. Motivovat zaměstnavatele ke zvyšování kvalifikace vlastních pracovníků, a tím i ke zvyšování jejich konkurenceschopnosti na trzích práce a současně jako prevenci nezaměstnanosti. Realizace těchto opatření je ve značném rozsahu závislá na dialogu a schopnosti dohody mezi sociálními partnery (firmy, zaměstnanci, odbory)¹¹³.

4. Podpora rovných příležitostí všech osob

Tento pilíř je zaměřen na odstranění všech forem diskriminace na trhu práce. Přijímá mimořádná dočasná opatření ve prospěch těch skupin občanů, jejichž přístup k zaměstnání je výrazně zkomplikován z důvodu rasové příslušnosti či etnického původu a pohlaví. Opatření zahrnovaná do tohoto pilíře jsou zaměřena na problematiku diskriminace na trhu práce, na neoprávněné rozdíly v odměňování mužů a žen a na řadu právních mechanismů nutných k odstranění diskriminačních projevů na trhu práce.

Opatření jednotlivých pilířů spolu souvisejí a znamenají jednoznačnou podporu opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Jeho realizace je pro každý rok specifikována v dokumentu „*Národní akční plán zaměstnanosti*“¹¹⁴.

¹¹³ KREBS, V., *Sociální politika*, s. 305 - 306

¹¹⁴ Tamtéž, s. 305 - 306

4 CHARAKTERISTIKA ÚSTECKÉHO KRAJE

Cílem této kapitoly je přiblížit základní charakteristiky Ústeckého kraje a jeho 7 okresů (Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem), a to z hlediska geografického, demografického a ekonomického. Data a informace jsou čerpány především z MPSV a dokumentů, jež byly vydány Českým statistickým úřadem (statistické ročenky a statistické bulletiny Ústeckého kraje).

4.1 Faktory geografické

Ústecký kraj se nachází na severozápadě České republiky. Jeho severozápadní hranice je zároveň i státní hranicí se Spolkovou republikou Německo. Ústecký kraj sousedí s Libereckým krajem na severovýchodě, Karlovarským a Plzeňským na západě a s krajem Středočeským na jihovýchodě. Rozloha kraje je 5 335 km² a tvoří takřka 6,8 % rozlohy České republiky. Povrch je velmi rozdílný, příroda je rozmanitá a pestrá. Zemědělská půda zaujímá téměř 52 % území kraje, lesy se rozkládají na 30 % a vodní plochy na 2 % území¹¹⁵.

Tento kraj se vyznačuje značnou rozdílností z hlediska přírodních podmínek, ale i z hlediska hospodářské struktury, hustoty osídlení a stavu životního prostředí. Hospodářský význam kraje je historicky dán značným nerostným bohatstvím (rozsáhlá ložiska hnědého uhlí). Z dalších důležitých surovin jsou významná ložiska kvalitních sklářských a slévárenských písků a stavebního kamene. V kraji lze vymezit čtyři oblasti, které se od sebe významně liší. Je to oblast s vysoce rozvinutou průmyslovou výrobou, která je soustředěna zejména v Podkrušnohoří (okresy Chomutov, Most, Teplice a zčásti Ústí nad Labem). Z odvětví má významné postavení energetika, těžba uhlí, strojírenství, chemický a sklářský průmysl. Další významnou oblastí je Litoměřicko a Lounsko, které hrají významnou roli v produkci chmele a zeleniny. Průmyslová činnost má i doposud nepříznivý dopad na kvalitu životního prostředí. Silně rozvinutá povrchová těžba značně poškodila krajinu, která se obnovuje velmi nákladnou rekultivací. Další problém zaujímá emisní situace¹¹⁶.

¹¹⁵ ČSÚ, *Statistická ročenka Ústeckého kraje 2010*, s. 19 - 20

¹¹⁶ Tamtéž, s. 19 - 20

Kraj má důležitou dopravní polohu danou vazbou na Evropskou unii. Silnice první třídy představují významné mezinárodní tepny. Krajem prochází mezinárodní silniční trasa E 55 spojující sever a jih Evropy, která u Lovosic přechází v dálnici D 8, která je napojena na německou dálnici A 17. Významná je také spojnice z Německa přes Chomutov a Louny do Prahy¹¹⁷.

Okresy Ústeckého kraje

Území Ústeckého kraje je rozděleno do sedmi okresů - Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem, které se dále člení na 354 obcí (s rozdílnou velikostí), z toho je 58 obcí se statutem města. Od 1. 1. 2003 vstoupila do 2. fáze reforma veřejné správy, v rámci jejíž vyhlášky vzniklo v Ústeckém kraji 16 správních obvodů s rozšířenou působností a 30 správních obvodů s pověřeným obecním úřadem¹¹⁸.

Tabulka 1 Základní charakteristiky Ústeckého kraje k 31. 12. 2010

Okres	Rozloha km ²	Počet obyvatel	Hustota zalidnění (obyvat./km ²)	Počet obcí celkem
Děčín	909	135 238	148,8	52
Chomutov	935	127 218	136,1	44
Litoměřice	1 032	117 941	114,3	105
Louny	1 118	87 220	78,0	70
Most	467	116 797	250,1	26
Teplice	469	129 932	277,0	34
Ústí nad Labem	405	121 699	300,5	23
Celkem	5 335	836 045	156,7	354

Zdroj: autor, vlastní zpracování dle dat ČSÚ

Z okresů Ústeckého kraje je rozlohou největší okres Louny - viz. Tabulka č. 1, avšak počtem obyvatel se řadí na poslední místo. Rovněž hustota obyvatel je zde v rámci celého kraje nejnižší (78 osob na km²). Nejmenším okresem je Ústí nad Labem. Na konci roku 2010 bylo v kraji 354 obcí. Ze všech krajů republiky se z hlediska počtu obcí řadí Ústecký kraj na 9. místo. Zhruba 1/3 obcí spadá pod okres Litoměřice (105), naopak nejméně jich je situováno v okrese Ústí nad Labem (23). Ke konci roku 2010 měl Ústecký kraj 836 045 obyvatel a byl tak umístěn na 5. místě v republice. Hustota obyvatel řadí kraj

¹¹⁷ ČSÚ, *Statistická ročenka Ústeckého kraje 2010*, s. 19 - 20

¹¹⁸ Tamtéž, s. 19

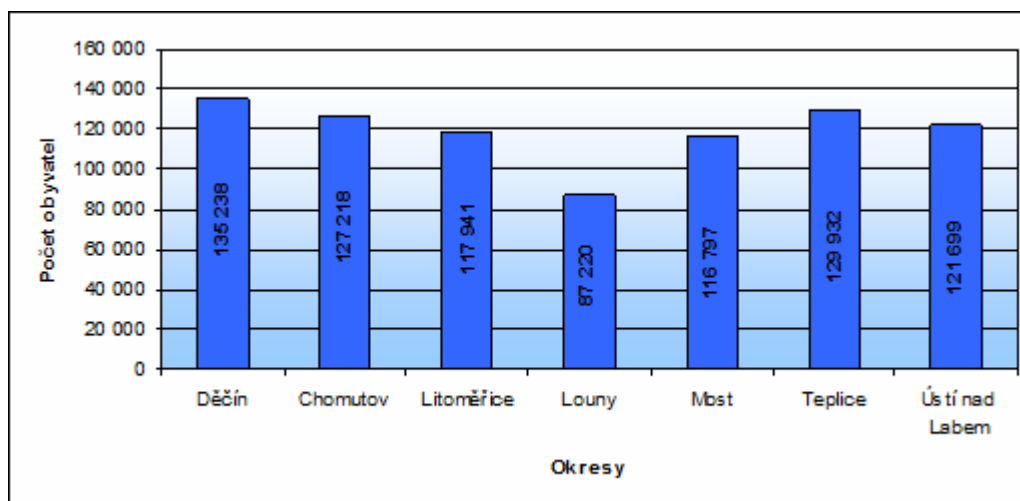
na 4. nejzaldněnější oblast v republice. Nejvíce obyvatel kraje žije v Ústí nad Labem, naopak nejmenší počet obyvatel obývá obec Staňkovice (okres Litoměřice).

Venkovský prostor zaujímá přes 66 % rozlohy ÚK. Městský prostor zaujímá tedy zbylých 34 % rozlohy a je zhruba velký jako celková rozloha oblasti Lounsko - Litoměřicko. Nejmenší venkovskou oblastí je Děčínsko¹¹⁹.

4.2 Faktory demografické

Počet obyvatel na území Ústeckého kraje ke konci roku 2010 byl přes 836 000 obyvatel. Po několika letech růstu meziročně poklesl o 153 osob. Ve srovnání s rokem 2005 vzrostl počet obyvatel téměř o 13 000 osob. Důsledkem tohoto vzrůstu byla vysoká zahraniční migrace v letech 2007 a 2008. V roce 2009 vliv migrace klesl a celková bilance obyvatelstva se tak v roce 2010 dostala mírně do záporné hodnoty (-0,2 %). Výsledný celkový úbytek obyvatel oproti roku 2009 byl v roce 2010 zmírněn kladným přirozeným úbytkem, který ovšem nedokázal převýšit ztrátu zapříčiněnou migrací. Podíl cizinců na celkovém počtu obyvatelstva činil v roce 2010 v tomto kraji 3,7 % a je nižší než celorepublikový podíl zhruba o 0,3 %. Podíl městského obyvatelstva se pohybuje v posledních letech okolo 80 %, zbylých 20 % zahrnuje obyvatelstvo žijící na venkově¹²⁰.

Graf 1 Počet obyvatel v okresech Ústeckého kraje k 31. 12. 2010



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

¹¹⁹ ČSÚ, *Postavení venkova v Ústeckém kraji*, s. 23

¹²⁰ ČSÚ, *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Ústeckého kraje v roce 2010*, s. 5

Na území Ústeckého kraje ke konci roku 2010 žilo 836 045 obyvatel. Z grafu č. 1 vyplývá, že mezi jednotlivými okresy nejsou příliš velké rozdíly, výjimku tvoří okres Louny, který má nejmenší počet obyvatel.

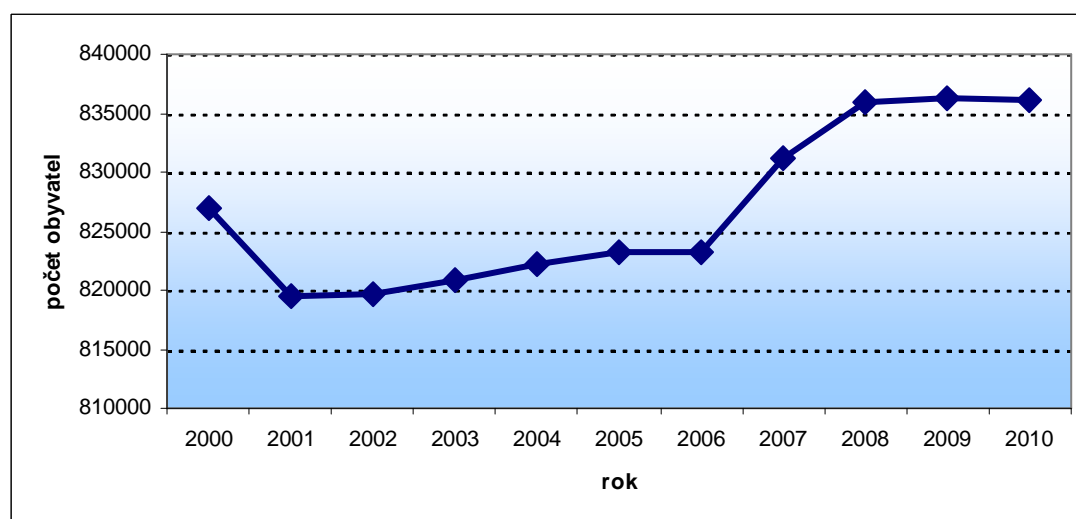
V tabulce č. 2 je zachycen vývoj obyvatelstva od roku 2000 až do roku 2010. Počet obyvatelstva se v tomto časovém rozmezí pohybuje zhruba od 819 – 836 tisíc obyvatel. Počet obyvatelstva není nijak výrazně kolísavý. Z grafu č. 2 je vidět, že od roku 2006 má vývoj počtu obyvatelstva rostoucí trend. Ve srovnání s rokem 2005 vzrostl počet obyvatel téměř o 13 tisíc osob. Důsledkem tohoto růstu je zejména vysoká porodnost a vysoká zahraniční migrace.

Tabulka 2 Vývoj počtu obyvatel v letech 2000 – 2010 (k 31. 12. celkem)

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Vývoj počtu obyvatel	827 013	819 450	819 712	820 868	822 133	823 173	823 265	831 180	835 891	836 198	836 045

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf 2 Vývoj počtu obyvatel v letech 2000 – 2010 (k 31. 12. celkem)

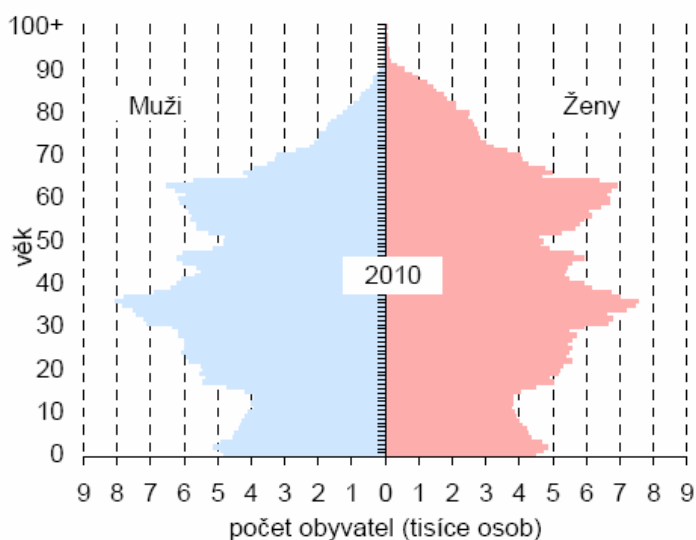


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

K celkové počtu obyvatel k 31. 12. 2010 bylo 412 699 mužů a 423 346 žen. Věková struktura obyvatelstva se vytváří dlouhodobým vývojem porodnosti, úmrtnosti a migrace. Do věkové struktury obyvatelstva Ústeckého kraje se promítly především výkyvy porodnosti a působení migrace v předválečných i poválečných letech a v době rozvoje podkrušnohorské oblasti. Věková skladba obyvatelstva ÚK se od celorepublikové vyznačuje vyššími podíly obyvatel ve věku 0 - 14 let a ve věku 15 - 64 let. Podíly starších

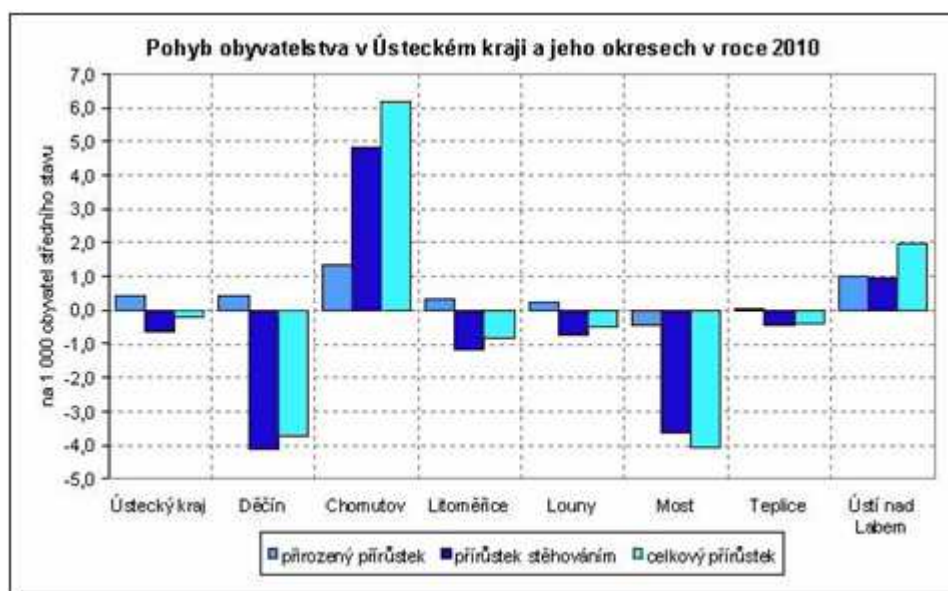
obyvatel jsou naopak nižší než celorepublikové. V kraji je zejména nízký podíl obyvatel ve věkovém rozmezí 70 až 80 let¹²¹. Odlišnosti ve věkovém složení obyvatelstva jsou zachyceny v grafu č. 3.

Graf 3 Věková struktura obyvatelstva Ústeckého kraje k 31. 12. 2010



Zdroj: ČSÚ, *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Ústeckého kraje v roce 2010*, s. 10

Graf 4 Pohyb obyvatelstva v Ústeckém kraji a jeho okresech roce 2010



Zdroj: ČSÚ

¹²¹ ČSÚ, *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Ústeckého kraje v roce 2010*, s. 10

V Ústeckém kraji přibylo v průběhu roku 2010 celkem 363 obyvatel. Tento přírůstek byl zaznamenán téměř ve všech okresech s výjimkou okresu Most. Opačný trend se projevil u stěhování obyvatel, kde převládl počet osob z kraje vystěhovaných nad přistěhovanými, za kraj se vystěhovalo o 561 osob více než přistěhovalo. Úbytek obyvatel přestěhováními byl ve všech okresech kraje s výjimkou Chomutovska a Ústecka. Saldo zahraniční migrace bylo ve většině okresech kladné. Výjimkou byl Děčín, kde se do zahraničí vystěhovalo více osob než se ze zahraničí přistěhovalo¹²².

4.3 Faktory ekonomické

Ústecký kraj jako celek se dlouhodobě potýká se strukturálními problémy, vyplývajícími z jednostranné orientace průmyslu v průběhu 19. a 20. století. Uvnitř kraje existují z tohoto pohledu značné rozdíly. Podkrušnohoří se stalo důležitou energetickou základnou celé ČR. Dále se zde rozvíjel těžký průmysl a výroba elektřiny. Severovýchodní oblasti Ústeckého kraje byly dlouhodobě specializované na textilní průmyslovou výrobu a sklo. Jižní regiony, i vzhledem ke své zemědělské orientaci, měly odvětvovou strukturu více diferencovanou a jsou odolnější vůči tržním výkyvům. V odlehlejších oblastech bez velkých měst, např. jihozápad Ústeckého kraje, se ekonomická sféra rozvíjí velmi pomalu a naopak oblasti okolo měst, se mohou rozvíjet dynamicky. Vzhledem k územnímu členění na menší regiony a možnosti krátkodobé migrace za prací mezi jednotlivými obvody se negativní efekty strukturálních i cyklických problémů jednoho obvodu mohou projevit i ve všech sousedních obvodech (např. formou vysoké míry nezaměstnanosti)¹²³.

V roce 2009 došlo v ÚK ke zpomalení růstu HDP v přepočtu na 1 obyvatele představovalo snížení 2,9 %. Ve struktuře přidané hodnoty mají rozhodující podíl výrobní odvětví (okolo 62 %), ale v posledních dvou letech poklesl zhruba na 50 % z celkové hrubé přidané hodnoty. K poklesu došlo i u tržních služeb (z 31,1 % na 30,2 %). Navýšení zaznamenaly pouze netržní služby. Průmysl v Ústeckém kraji byl stejně jako celá ČR zasažen ekonomickým zpomalením. Poklesly tržby za prodej vlastních výrobků a služeb průmyslové povahy. Tento pokles byl doprovázen poklesem počtu pracovníků. V roce

¹²² ČSÚ, *Pohyb obyvatelstva v Ústeckém kraji v roce 2010*, Dostupné z WWW:

<http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/pohyb_obyvatelstva_v_usteckem_kraji_v_roce_2010_predbezne_vysledky>.

¹²³ ČSÚ, *Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Ústeckého kraje v letech 2000 – 2005*, s. 49 - 50

2010 naopak došlo k oživení, které se projevilo v nárůstu tržeb a došlo rovněž ke zvýšení produktivity práce v kraji nad celorepublikovou úroveň, a to o 11,2 %¹²⁴.

Koncem roku 2010 bylo registrováno více než 176 000 ekonomických subjektů. Rozhodující podíl na celkovém počtu mají subjekty s neuvedeným počtem zaměstnanců, a to z 61 % a bez zaměstnanců 29 %. Podniků a organizací do 9 zaměstnanců je v kraji zastoupeno téměř 8 %. Střední podniky jsou zastoupeny v kraji zhruba 2 % a velké podniky netvoří téměř ani celé 1 %. V porovnání s rokem 2003 se jedná o nárůst ekonomických subjektů o 13 000. V tomto roce bylo naopak více ekonomických subjektů zastoupeno v kategorii bez zaměstnanců (63 %). Nárůst byl zaznamenán u subjektů, jež neuvádí počet zaměstnanců a to zhruba o 67 000. U ostatních kategorií došlo k mírnému nárůstu, v procentuálním vyjádření si však pohoršily. Jedním z hlavních důvodů snižování počtu zaměstnanců je vliv ekonomické krize.

Tabulka 3 Počet ekonomických subjektů podle kategorie počtu zaměstnanců v Ústeckém kraji (k 31. 12. 2003 a 2010)

Počet zaměstnanců	Počet subjektů				Index 2010/2003	Rozdíl 2010-2003
	31.12.2003		31.12.2010			
	n	%	n	%	%	%
Neuvedeno	40 867	25,01	107 743	61,07	263,64	36,06
Bez zaměstnanců	102 668	62,84	50 915	28,86	49,59	- 33,98
Mikropodniky (1 - 9)	15 595	9,54	14 043	7,96	90,05	- 1,58
Malé podniky (10 - 49)	3 398	2,08	2 835	1,61	83,43	- 0,47
Střední podniky (50 - 249)	733	0,45	751	0,43	102,46	- 0,02
Velké podniky (nad 250)	132	0,08	135	0,08	102,27	0
Celkem	163 393	100	176 422	100	107,97	0

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

5 ANALÝZA TRHU PRÁCE V ÚSTECKÉM KRAJI

5.1 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji

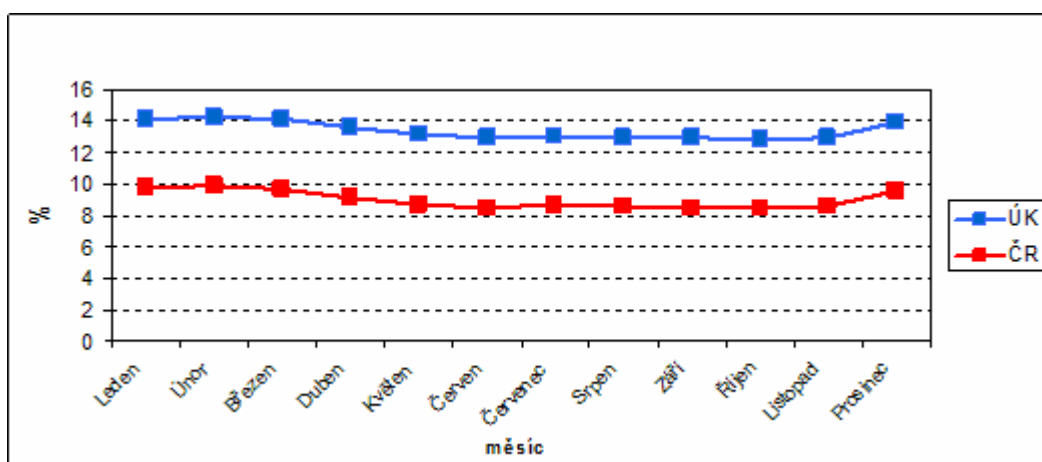
Nezaměstnanost patří mezi základní ukazatele výkonnosti ekonomiky. V této části práce bude charakterizován vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2000 – 2010. Dále bude provedena analýza vybraných ukazatelů nezaměstnanosti celého Ústeckého kraje i v jeho jednotlivých okresech, aby bylo zřejmé, které okresy jsou nezaměstnaností nejvíce postiženy.

¹²⁴ ČSÚ, *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Ústeckého kraje v roce 2010*, s. 25 - 26

5.1.1 Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Ústecký kraj patří po celé sledované období, tj. od roku 2000 mezi oblasti, které jsou nezaměstnaností nejvíce postižené. Důvodem je zejména útlum hlavních výrobních odvětví, nízká úroveň vzdělání, nepříznivá demografická skladba obyvatelstva a vysoký podíl malých obcí, s nimiž souvisí dojíždka za prací. V průběhu roku 2010 má vývoj registrované míry nezaměstnanosti v kraji podobný průběh jako v ČR, ale je zhruba o 4 % vyšší než v ČR. Z grafu č. 5 je vidět, že míra nezaměstnanosti klesá zejména na jaře a v letních měsících a naopak v zimním období se zvyšuje. Tyto meziměsíční výkyvy se odrážejí na trhu práce zejména v počtu uchazečů o zaměstnání. Příčinou klesající míry nezaměstnanosti je zejména nárůst jarních prací a letních příležitostných brigád. Jedná se především o zemědělství a práce ve stavebnictví. Nárůst nezaměstnanosti způsobuje i každoroční příchod nových absolventů na trh práce. Vývoj nezaměstnanosti měl od počátku roku sestupný průběh a pozvolna klesal až do konce října. Na konci roku opět docházelo k pozvolnému zvyšování. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v únoru (14,3 %). Tendence rostoucí míry nezaměstnanosti je způsobena zejména díky nepříznivé ekonomické krizi, jejímž důsledkem je propouštění zaměstnanců a pokles pracovních míst. V úvahu lze brát i zřetel, že Ústecký kraj má v ČR největší zastoupení romské menšiny (31 %) a největší počet uchazečů se základním vzděláním a o tyto skupiny je ze strany zaměstnavatelů nejmenší zájem. Jsou tedy na trhu práce nejvíce ohrožené.

Graf 5 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a ČR v průběhu roku 2010



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Ústecký kraj se řadí k oblastem s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. K 31. 12. 2010 míra nezaměstnanosti nabyla hodnoty 13,9 %, což je pro kraj nejvyšší hodnota za posledních 5 let a oproti průměru České republiky (9,6 %) je tato hodnota výrazně vyšší. Rovněž v ČR byla tato hodnota nejvyšší. Mezi kraje s vysokou hodnotou rovněž patří kraj Olomoucký (12,48 %), kraj Moravskoslezský (12,36 %) a Karlovarský (11,39 %). Naopak nižší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v kraji Hlavní město Praha (4,07 %), v kraji Středočeském (7,73 %) a Plzeňském (8,25 %). Nejhorší situace v Ústeckém kraji nastala v roce 2003, kdy míra nezaměstnanosti byla 17,94 %. Po vstupu ČR do Evropské unie se míra nezaměstnanosti Ústeckého kraje snížila o 2 % a dále docházelo k postupnému snižování. Až v roce 2009 došlo k meziročnímu nárůstu míry nezaměstnanosti o 3 %. Ke zvýšení došlo ve všech okresech. Rovněž všechny okresy kraje mají na konci roku 2010 vyšší míru nezaměstnanosti než je celorepublikový průměr (9,6 %). Od roku 2000 do roku 2010 byla nejmenší míra nezaměstnanosti zaznamenána v okrese Litoměřice, naopak nejvyšší míra nezaměstnanosti v tomto časovém rozmezí byla zaznamenána v okrese Most, kde je situace stále stejná. Míra nezaměstnanosti žen je vyšší než u mužů. Ke konci roku 2010 byla v Ústeckém kraji naměřena míra nezaměstnanosti 16,5 %. Míra nezaměstnanosti u mužů byla o 4 % menší (12,1 %).

Tabulka 4 Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Ústeckého kraje v letech 2000 - 2010 (v %)

Rok	Děčín	Chom	Lit	LN	Most	TPL	ÚNL	ÚK	ČR
2000	13,57	16,86	13,56	17,09	21,48	16,97	14,12	16,15	8,78
2001	13,45	16,38	12,39	17,24	21,25	16,57	14,08	15,83	8,90
2002	15,20	17,70	13,18	18,58	21,71	18,21	15,34	17,13	9,81
2003	15,59	18,66	14,38	18,89	23,51	19,86	14,85	17,94	10,31
2004	14,89	16,48	13,00	15,08	22,71	16,59	12,04	15,85	9,47
2005	15,07	15,47	12,15	13,17	21,25	16,79	13,42	15,41	8,88
2006	12,88	12,26	10,56	12,11	19,47	15,69	13,32	13,77	7,67
2007	11,00	9,68	8,50	8,93	15,46	11,72	11,28	10,96	5,98
2008	10,78	9,86	8,32	8,84	13,06	10,57	10,01	10,26	5,96
2009	14,96	13,22	11,34	11,70	16,41	13,83	13,39	13,61	9,24
2010	15,71	13,27	11,48	12,36	16,51	14,04	13,71	13,90	9,60
Index 2010/2000	115,77	78,71	84,66	72,32	76,86	82,73	97,10	86,07	109,34
Index 2010/2009	105,01	100,38	101,23	105,64	100,61	101,52	102,39	102,13	103,90
Rozdíl 2010-2000	2,14	-3,59	-2,08	-4,73	-4,97	-2,93	-0,41	-2,25	0,82
Rozdíl 2010-2009	0,75	0,05	0,14	0,66	0,10	0,21	0,32	0,29	0,36
Průměr	13,92	14,53	11,71	14,00	19,35	15,53	13,23	14,62	8,60
Var. koeficient	12,61	21,15	16,72	25,82	17,70	17,76	11,83	16,46	17,03
MAX	15,71	18,66	14,38	18,89	23,51	19,86	15,34	17,94	10,31
MIN	10,78	9,68	8,32	8,84	13,06	10,57	10,01	10,26	5,96
Pořadí v ČR 2010	73	65	56	58	75	69	67	-	-

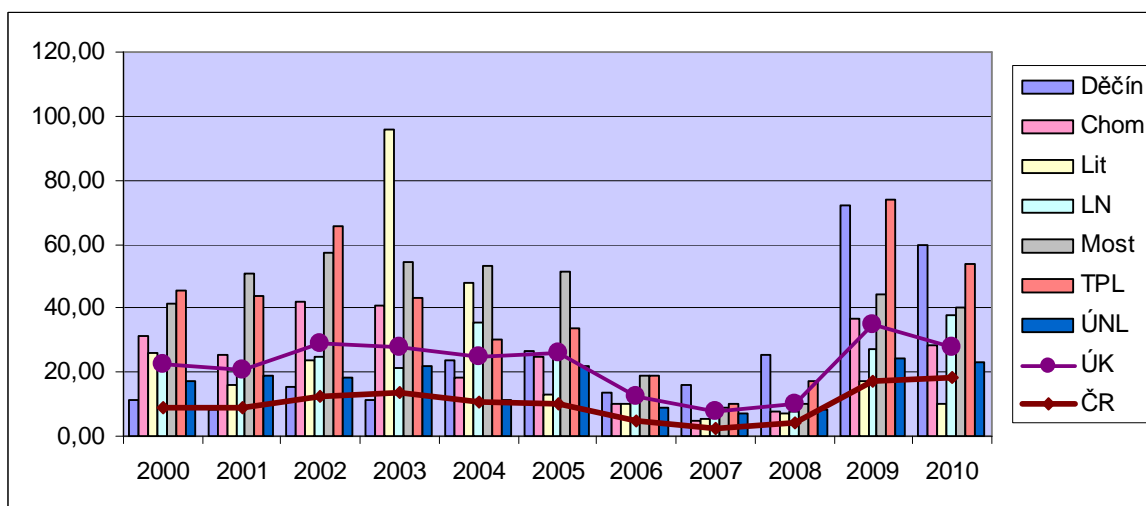
Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty

V tabulce č. 4 je rovněž zachyceno pořadí jednotlivých okresů Ústeckého kraje v rámci ČR podle výše ukazatele registrované nezaměstnanosti (77. pořadí = nejhorší). V průběhu roku 2010 se 5 okresů Ústeckého kraje umístilo v nejhorší desítce okresů. Na nejhorší pozici v rámci kraje se umístil okres Most (75. pořadí v ČR). Také okresy Děčín, Teplice, Chomutov a Ústí nad Labem. Na nejnižší pozici byl v rámci kraje umístěn okres Litoměřice, který se dlouhodobě vyznačuje nejnižší mírou nezaměstnanosti¹²⁵.

5.1.2 Vývoj volných pracovních míst

Další ukazatel, který zachycuje situaci na trhu práce je počet uchazečů na 1 volné pracovní místo. Vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo zachycuje graf č. 6, a to od roku 2000 do roku 2010. Čím vyšší hodnota je vykazována, tím je situace na trhu práce horší. Maximum bylo zaznamenáno v roce 2003 v Litoměřicích, kdy na jedno pracovní místo připadalo 96 uchazečů. Téměř všechny okresy překročily hodnotu ukazatele za celou ČR, která byla vždy nižší než hodnota ukazatele celého Ústeckého kraje. Pouze v roce 2001 a 2003 byla hodnota ukazatele nižší v okrese Děčín než hodnota ukazatele za celou ČR. Za poslední dva roky byla rovněž zaznamenána nižší hodnota než hodnota za celou ČR v okrese Litoměřice. Oproti roku 2009 klesl počet uchazečů ve všech okresech mimo okres Louny, kde došlo k navýšení o 10 uchazečů.

Graf 6 Vývoj počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo v okresech Ústeckého kraje v letech 2000 – 2010



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

¹²⁵ ČSÚ, *Nezaměstnanost v Ústeckém kraji v roce 2010*,
Dostupné z [www2.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/65002F5BB1/\\$File/w42130210q4r.pdf](http://www2.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/65002F5BB1/$File/w42130210q4r.pdf).

K 31. 12. 2010 bylo zaznamenáno v Ústeckém kraji 27,7 uchazečů na jedno volné pracovní místo. Srovná-li se tato hodnota s rokem předcházejícím tak je nižší o 7 uchazečů. Nejnižší hodnota byla zaznamenána v roce 2007 (7,7 uchazečů na 1 VPM v ÚK). Nejméně uchazečů na jedno volné pracovní místo bylo zaznamenáno v Litoměřicích (9,8), což je oproti hodnotě celého kraje až o trojnásobek méně. Naopak nejvyšší hodnota byla v okrese Děčín (59,6).

Nejnižší rozdíl mezi hodnotami Ústeckého kraje a ČR byl v roce 2007, kdy v Ústeckém kraji připadalo na jedno pracovní místo o 5 uchazečů více než v ČR. V roce 2010 došlo k největšímu zlepšení v okrese Teplice, kde se počet snížil o 20 uchazečů oproti roku předchozímu. Oproti roku 2000 byl největší nárůst zaznamenán v okrese Děčín, kde počet uchazečů narostl více než 5 x. Na začátku sledovaného období Děčín měl hodnotu tohoto ukazatele nejmenší. V současné době však dosahuje nejvyšší hodnoty v rámci kraje. Nárůst uchazečů oproti roku 2000 byl rovněž zaznamenán v okrese Louny, Teplice a Ústí nad Labem. Naopak největší pokles uchazečů byl zaznamenán v okrese Litoměřice. V průměru se na jedno pracovní místo v ÚK hlásí 22 uchazečů.

Tabulka 5 Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v okresech Ústeckého kraje v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)

Rok	Děčín	Chom	Lit	LN	Most	TPL	ÚNL	ÚK	ČR
2000	11,50	31,30	25,80	21,90	41,50	45,80	17,30	22,50	8,80
2001	8,20	25,40	16,10	22,30	51,00	43,70	19,20	20,60	8,87
2002	15,10	41,73	23,85	24,85	57,60	65,49	18,40	28,70	12,65
2003	11,50	40,90	96,00	21,50	54,10	43,00	21,60	27,90	13,50
2004	23,90	18,10	48,00	35,20	53,10	29,90	11,20	24,90	10,60
2005	26,80	24,80	13,20	25,20	51,70	33,90	21,60	26,00	9,80
2006	13,80	9,80	10,20	11,90	18,70	19,10	9,10	12,70	4,80
2007	16,10	5,00	5,50	6,30	8,70	10,10	7,30	7,70	2,50
2008	25,20	7,50	7,20	7,80	10,00	17,20	8,10	10,20	3,90
2009	71,90	36,80	16,90	27,10	44,60	74,00	24,50	34,80	17,40
2010	59,60	28,40	9,80	37,80	40,00	53,60	23,10	27,70	18,20
Index 2010/2000	518,26	90,73	37,98	172,60	96,39	117,03	133,53	123,11	206,82
Index 2010/2009	82,89	77,17	57,99	139,48	89,69	72,43	94,29	79,60	104,62
Rozdíl 2010-2000	48,10	-2,90	-16,00	15,90	-1,50	7,80	5,80	5,20	9,40
Rozdíl 2010-2009	-12,30	-8,40	-7,10	10,70	-4,60	-20,40	-1,40	-7,10	0,80
Průměr	25,78	24,52	24,78	21,99	39,18	39,62	16,49	22,15	10,09
Var. koef.	80,84	53,26	106,80	45,91	46,28	50,71	38,79	38,63	50,99
MAX	71,90	41,73	96,00	37,80	57,60	74,00	24,50	34,80	18,20
MIN	8,20	5,00	5,50	6,30	8,70	10,10	7,30	7,70	2,50

Zdroj: MPSV, vlastní výpočty

5.1.3 Struktura uchazečů o zaměstnání

Úroveň nezaměstnanosti závisí především na úrovni vzdělání obyvatelstva, věkové struktuře, ale i na dosažené kvalifikační úrovni. Mezi jednotlivými okresy lze mezi těmito veličinami zachytit značné rozdíly. Nezaměstnanost rovněž ovlivňuje délka evidence uchazečů na úřadech práce. Tabulka č. 6 zachycuje strukturu uchazečů v jednotlivých okresech Ústeckého kraje.

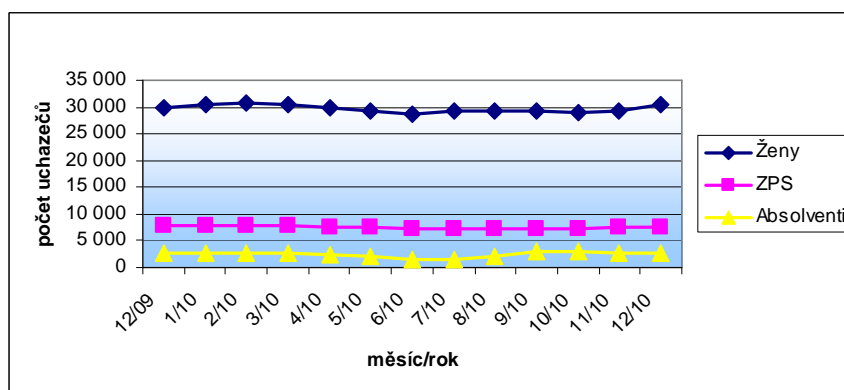
Tabulka 6 Struktura uchazečů v okresech Ústeckého kraje (k 31. 12. 2010)

Okresy	Uchazeči celkem	z toho		
		Ženy	OZP	Absolventi
Děčín	10 730	5 126	1 426	605
Chomutov	9 246	4 566	1 037	488
Litoměřice	7 324	3 597	1 051	443
Louny	6 495	3 027	863	392
Most	9 871	5 119	1 051	584
Teplice	9 171	4 700	1 147	577
Ústí nad Labem	9 110	4 214	1 036	517
Kraj celkem	61 947	30 349	7 611	3 606

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

K 31. 12. 2010 bylo registrováno v Ústeckém kraji celkem 61 947 uchazečů o zaměstnání. Oproti roku předchozímu se jedná o zvýšení o 1 971 osob. Nejvyšší podíl z vybraných skupin uchazečů mají ženy (49 %). Důvodem je zejména existence podniků zaměřených na průmyslovou výrobu, kde je převažující požadavek na zaměstnávání mužů a zároveň nejsou tato místa určena ženám, které patří mezi rizikové skupiny nezaměstnaných. Osoby OZP se řadí do skupiny spíše dlouhodobě nezaměstnaných. Existuje pro ně málo pracovních míst v porovnání s počtem uchazečů o tyto místa. Nejvýraznější skoky byly zaznamenány v zimních měsících, zejména na přelomu roku prosinec/leden, březen/duben a listopad/prosinec. Největší nárůst u skupiny absolventů byl zachycen na konci léta. Dá se říci, že počty absolventů vyjadřují sezónní charakter. Nárůst se projevuje od července a vrcholí koncem září. Důvodem je především ukončení studia, kdy studenti začínají hledat uplatnění na trhu práce a registrují se na úřadech práce.

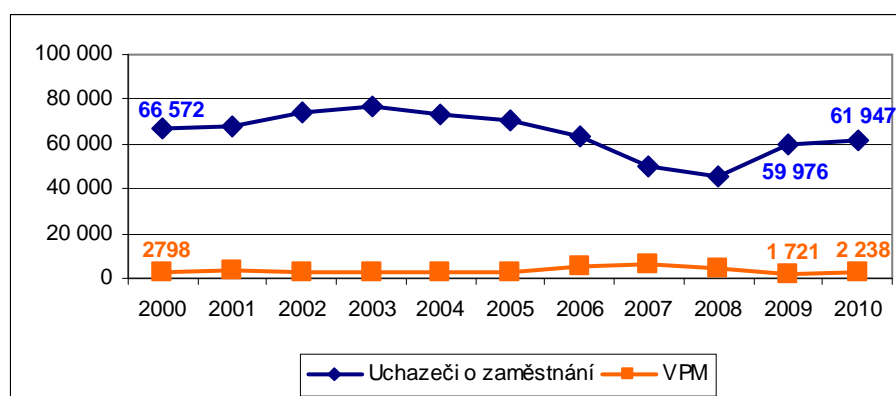
Graf 7 Struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji (prosinec 2009 – prosinec 2010)



Zdroj: autor, vlastní zpracování dle dat z MPSV

Základním problémem v Ústeckém kraji je nedostatek volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo se v Ústeckém kraji hlásí v průměru 22 osob. Stav a vývoj volných pracovních míst zachycuje graf č. 8, kde je vidět velký rozdíl mezi počtem nabízených volných pracovních míst a počtem lidí, kteří o ně usilují. Počet uchazečů v Ústeckém kraji rostl až do roku 2003, meziročně až o 6 %. Od roku 2004 dochází k postupnému poklesu a současně došlo i ke zvýšení volných pracovních míst. V roce 2007 byl zaznamenán v meziročním srovnání příznivý vývoj u obou ukazatelů. Stav uchazečů se snížil na 49 894 osob a počet volných pracovních míst vzrostl na 6 462. Nejnižší hodnota počtu uchazečů byla na křivce zaznamenána v roce 2008 (45 657 uchazečů). Od roku 2009 opět dochází ke zvyšování počtu uchazečů, které je spojené se snížením počtu volných pracovních míst, a to zejména z důvodu hromadného propouštění a organizačních změn ve společnostech. K 31. 12. 2010 bylo hlášeno celkem 2 238 volných pracovních míst, což je o 517 míst více než v předešlém roce. Počet míst není dostačující po dlouhá léta. Mnoho osob tedy dojíždí za prací mimo okres i kraj (viz. Příloha č. 4).

Graf 8 Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst



Zdroj: autor, vlastní zpracování dle dat z MPSV

Vzdělání při hledání zaměstnání hraje v dnešní době významnou roli stejně jako úroveň dosažené kvalifikace, která je u většiny lidí nedostatečná. Ústecký kraj patří mezi kraje s největším počtem osob pouze se základním vzděláním. Je to jeden z vlivů, který negativně ovlivňuje nezaměstnanost.

Struktura uchazečů o zaměstnání podle dosaženého vzdělání

Kvalifikační struktura uchazečů je velmi důležitým ukazatelem. Odráží zejména požadavky zaměstnavatelů, kteří hledají zaměstnance s konkrétní dosaženou kvalifikací. Uchazeči o zaměstnání si svoji kvalifikaci mohou rozšířit nebo doplnit prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, které jsou pořádány úřady práce.

Dlouhodobě nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání je ve skupině se základním vzděláním či bez vzdělání. V roce 2010 podíl této skupiny tvořil 40,4 % a tento podíl se na celkovém počtu nezaměstnaných mírně snižuje, ale je vždy nejvyšší. V roce 2000 byl tento podíl na celkové struktuře uchazečů nejnižší (43,08 %). Problematika nezaměstnaných osob se základním vzděláním je dána zejména nízkou kvalifikací těchto osob, které mohou být zaměstnány spíše na pomocné práce. Téměř stejně vysoký podíl je u skupiny vyučení a střední vzdělání bez maturity (40,2 %). Podíl osob s vysokoškolským a vyšším vzděláním je velmi nízký. Nalezení zaměstnání na odpovídající úrovni tohoto vzdělání není v tomto regionu jednoduché. Často hraje roli i nedostatečná i chybějící praxe absolventů. V roce 2010 došlo ke zvýšení počtu uchazečů ve všech sledovaných skupinách.

Tabulka 7 Struktura uchazečů podle dosaženého vzdělání (k 31. 12. 2010 a 2009)

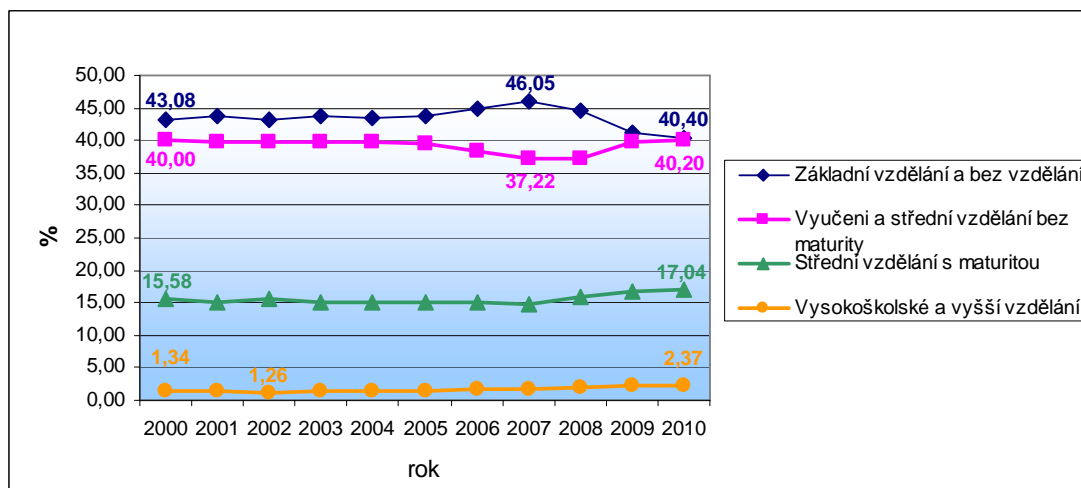
Dosažené vzdělání	2009		2010		Index 2010/2009	Rozdíl 2010-2009
	n	%	n	%		
Základní vzdělání a bez vzdělání	24 754	41,27	25 024	40,40	101,09	- 0,88
Vyučení a střední vzdělání bez maturity	23 855	39,77	24 900	40,20	104,38	0,42
Střední vzdělání s maturitou	10 004	16,68	10 555	17,04	105,51	0,36
Vysokoškolské a vyšší vzdělání	1 363	2,27	1 468	2,37	107,70	0,10
Uchazeči celkem	59 976	100	61 947	100	103,29	x

Zdroj: autor, vlastní zpracování dle dat z MPSV

Na grafu č. 9 je vidět vývoj podílu vzdělanostní struktury. Od roku 2000 nejvyšší podíl uchazečů zaujímá skupina uchazečů se základním vzděláním či bez vzdělání. Tento podíl se pohybuje v rozmezí 43,08 – 46,05 %. Podíl uchazečů bez maturity a vyučených

se pohybuje mezi 37,22 – 40,2 %. Nejnižší podíl uchazečů, který tvoří skupina uchazečů s vysokoškolským vzděláním se neustále zvyšoval. Hodnota se zvýšila z 1,26 % na 2,37 %.

Graf 9 Vývoj podílu struktury uchazečů podle dosaženého vzdělání v letech 2000 - 2010



Zdroj: autor, vlastní zpracování dle dat z MPSV

Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

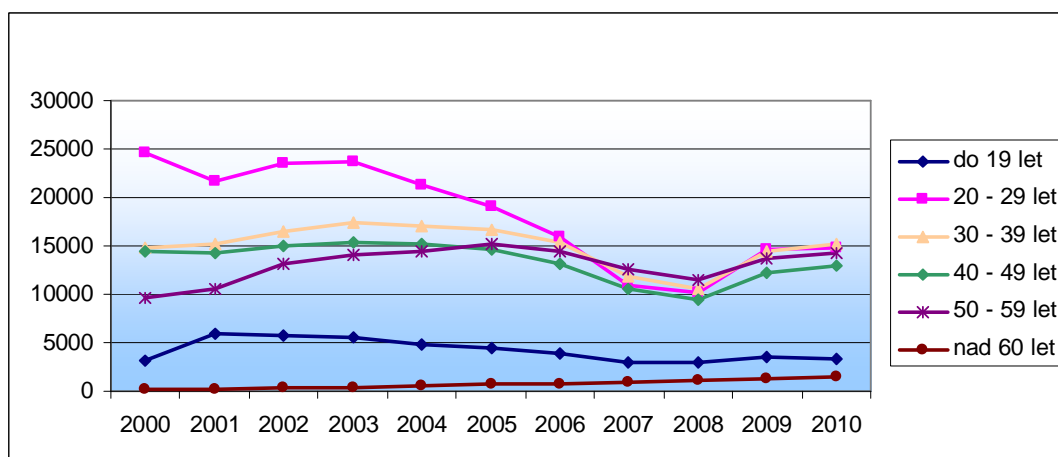
Věk při výběru pracovníků hraje v dnešní době podstatnou roli. V roce 2009 skupina uchazečů ve věku 20 – 29 let patřila k nejhůře umístitelným na trhu práce. Naopak v roce 2010 procentní zastoupení této skupiny uchazečů pokleslo a umístilo se na druhém místě. Nejvíce postiženou skupinou se v roce 2010 stali lidé ve věku 30 – 39 let. Zde byl zaznamenán oproti roku 2009 nejvyšší nárůst (o 712 osob). Další významný nárůst byl zaznamenán u věkové kategorie 40 – 49 let (o 705 osob). Nejnižší podíl na uchazečích celkem tvoří věková skupina nad 60 let. U této skupiny starších osob je nezaměstnanost poměrně nízká, přesto počet osob v této kategorii roste. Nedaří-li se jim sehnat zaměstnání, mohou zvolit odchod do starobního důchodu. Ve sledovaném období došlo k patrnému snížení podílu uchazečů pouze ve skupině do 19 let. V ostatních kategoriích došlo oproti roku 2009 k mírnému nárůstu jejich podílu.

Tabulka 8 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v Ústeckém kraji (k 31. 12. 2010 a 2009)

Věková kategorie	2009		2010		Index 2010/2009	Rozdíl 2010-2009
	n	%	n	%	%	%
do 19 let	3 533	5,89	3 267	5,27	92,47	- 0,62
20 - 29 let	14 674	24,47	14 837	23,95	101,11	- 0,52
30 - 39 let	14 502	24,18	15 214	24,56	104,91	0,38
40 - 49 let	12 271	20,46	12 976	20,95	105,75	0,49
50 - 59 let	13 747	22,92	14 207	22,93	103,45	0,01
nad 60 let	1 249	2,08	1 446	2,33	115,70	0,25
Celkem	59 976	100	61 947	100	103,29	0

Zdroj: autor, vlastní zpracování dle dat z MPSV

Graf 10 Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání podle věku v Ústeckém kraji v letech 2000 - 2010



Zdroj: autor, vlastní zpracování dle dat z MPSV

Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence

Situaci na trhu práce rovněž ovlivňuje délka evidence uchazečů na úřadech práce. Ve skupině nad 12 měsíců je evidováno 38,9 % uchazečů. Z toho vyplývá, že více než ¼ uchazečů čeká na nové zaměstnání více než jeden rok. Úřady práce těmto uchazečům věnují vyšší pozornost při získávání nového zaměstnání. V kategorii dle délky evidence do 6 měsíců je evidováno 43,9 % uchazečů, což je téměř polovina. Oproti předchozímu roku vzrostl počet uchazečů v kategorii dle délky evidence do 3 měsíců, 12 – 24 měsíců a nad 24 měsíců. Největší nárůst byl zaznamenán v kategorii dle délky evidence 12 – 24 měsíců (vzrůst o 3 360 uchazečů). Rovněž i v této kategorii byl zaznamenán největší nárůst procentního podílu. Tento nárůst je zejména důsledkem ekonomické krize, kdy i mnoho velkých společností bylo nuceno propustit své zaměstnance. Jedná se především

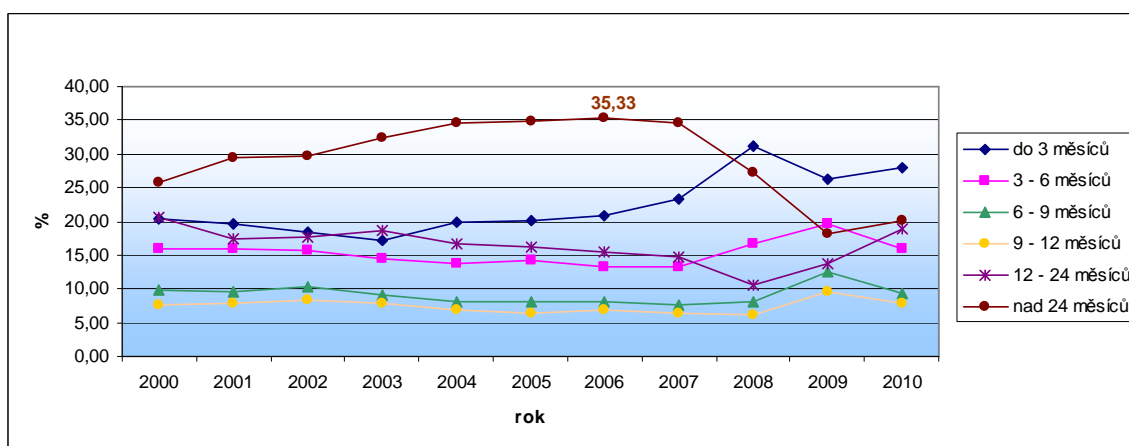
o uchazeče, kteří práci aktivně hledají, ale vzhledem k dosažené kvalifikaci, praxi, vzdělání, nedostatečné a nízké nabídce pracovních míst a vysoké konkurenci při výběrovém řízení, nemohou práci získat. Nejvíce nezaměstnaných je v kategorii s délkou evidence do 3 měsíců (27,9 %). Jejich počet oproti předchozímu roku vzrostl o 1 533 osob. K 31. 12. 2010 klesl podíl počtu uchazečů v kategorii dle délky evidence 3 – 6 měsíců o 3,5 p. b. na 16 %, nezaměstnaných 6 – 9 měsíců o 3,2 p. b. na 9,2 %. Nejmenší pokles byl zaznamenán v kategorii dle délky evidence 9 – 12 měsíců o 1,8 p. b. na 7,9 %.

Tabulka 9 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v Ústeckém kraji (k 31. 12. 2010 a 2009)

Délka evidence	2009		2010		Index 2010/2009	Rozdíl 2010-2009
	n	%	n	%	%	%
do 3 měsíců	15 757	26,3	17 290	27,9	109,73	1,6
3 - 6 měsíců	11 703	19,5	9 909	16,0	84,67	- 3,5
6 - 9 měsíců	7 467	12,4	5 713	9,2	76,51	- 3,2
9 - 12 měsíců	5 813	9,7	4 918	7,9	84,60	- 1,8
12 - 24 měsíců	8 296	13,8	11 656	18,8	140,50	5,0
nad 24 měsíců	10 940	18,2	12 461	20,1	113,90	1,9
Uchazeči celkem	59 976	100	61 947	100	103,29	x

Zdroj: autor, vlastní zpracování dle dat z MPSV

Graf 11 Vývoj podílu uchazečů o zaměstnání podle délky evidence na úřadech práce v Ústeckém kraji v letech 2000 až 2010 v %

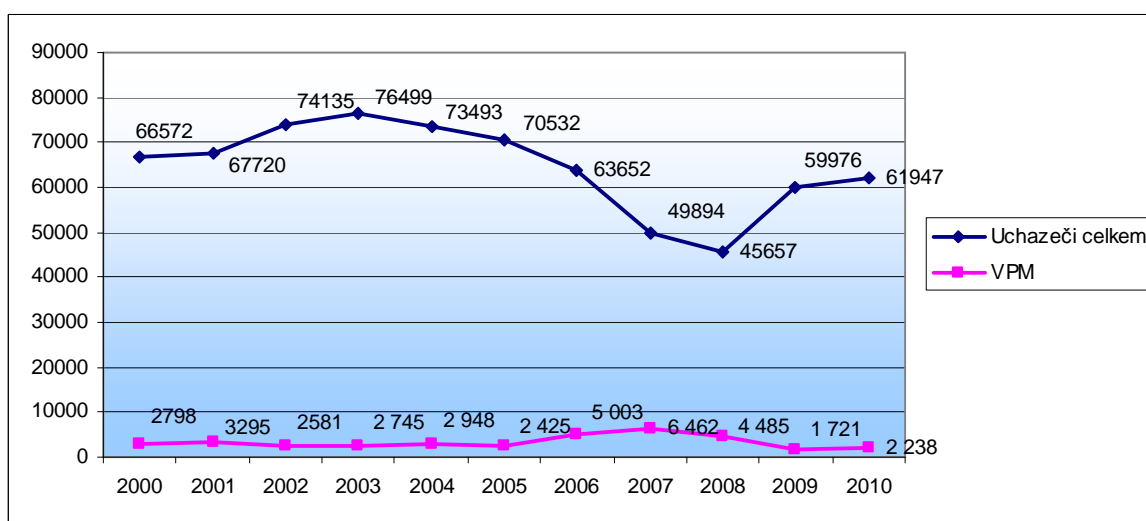


Zdroj: autor, vlastní zpracování dle dat z MPSV

Nejmenší podíl na uchazečích celkem byl zaznamenán v kategorii dle délky evidence 9 – 12 měsíců. Nejmenší hodnota zde byla vykazována po celé sledované období. Největší podíl nezaměstnaných byl od roku 2000 zaznamenán v kategorii dle délky

evidence nad 24 měsíců. Nejvyšší hodnota v této kategorii byla dosažena v roce 2006 (35,33 %). Od roku 2007 dochází k postupnému snižování podílu v této kategorii. K 31. 12. 2010 tento podíl klesl na 20,12 %. Naopak od roku 2008 je nejvíce nezaměstnaných v kategorii s délkou evidence do 3 měsíců a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů se oproti roku 2000 výrazně zvýšil. Nejvyšší podíl v této kategorii (31,12 %) byl zaznamenán v roce 2008, nejnižší (17,16 %) v roce 2003.

Graf 12 Komparace nabídky a poptávky v letech 2000 – 2010 v Ústeckém kraji



Zdroj: autor, vlastní zpracování dle dat z MPSV

Počet uchazečů o zaměstnání celkem rostl až do roku 2003. V období mezi roky 2000 – 2003 činil tento růst ročně v průměru téměř 5 %. Od roku 2004 byl zaznamenán výrazný pokles uchazečů o zaměstnání na úřadech práce. Nejpříznivější situace byla zaznamenána v roce 2007 a 2008. Nicméně od roku 2009 v důsledku hospodářské krize se situace začala opět zhoršovat. Z grafu č. 12 jednoznačně vyplývá, že počet volných míst v kraji je v porovnání s počtem uchazečů zcela nedostačující po celé zobrazené období.

Lidé tak musejí hledat zaměstnání i mimo kraj a rovněž mnoho zaměstnaných dojíždí za prací několik kilometrů. Z hlediska situace na trhu práce a rovněž i zmíněné vzdálenosti, lidé hledají nejčastěji zaměstnání v Praze, a to i za předpokladu každodenního dojíždění. Důvodem je zejména dostatek pracovních příležitostí, ale i vyšší platové ohodnocení.

5.1.4 Dlouhodobé trendy nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Mezi charakteristické rysy, které dlouhodobě působí na nezaměstnanost v Ústeckém kraji patří:

Dlouhodobě nejvyšší počet evidovaných uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním – v roce 2000 (43,8 %), v roce 2005 (43,66 %), v roce 2010 počet těchto osob dosáhl 25 024 (40,4 %). Tito uchazeči jsou v mnoha situacích z trhu práce vytlačováni kvalifikovanou pracovní silou.

Podprůměrná nabídka volných pracovních míst – od roku 2007 (6 462 VPM) byl zaznamenán rapidní pokles VPM o 4 224 míst. V roce 2010 činila nabídka 2 238 VPM, na jedno VPM se hlásilo v přepočtu 27,7 uchazečů.

Počet osob registrovaných na úřadech práce s délkou evidence delší než 12 měsíců – počet osob evidovaných na úřadech práce v této kategorii vzrostl oproti roku 2010 o 3 360 osob. Čekat na práci déle než 12 měsíců je velmi nemotivující. V roce 2010 byl tento podíl téměř 1/4 osob na celkovém počtu uchazečů.

Nárůst uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii 30 - 39 let. Od roku 2007 tento počet narostl o 3 320. Naopak od roku 2000 byl zaznamenán výrazný pokles v kategorii 20 – 29 let (viz tabulka č. 8, graf č. 10).

5.2 Komparace Ústeckého kraje s ostatními kraji ČR

V tabulce č. 10 je zachycen přehled vybraných ukazatelů zaměstnanosti a nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky.

Mezi největší kraj v ČR patří kraj Středočeský a naopak nejmenší je kraj Karlovarský. Ústecký kraj je pátým největším krajem v České republice. Rozdílné podmínky a problémy v jednotlivých krajích způsobují značnou diferenciaci v míře nezaměstnanosti. Z tabulky je patrné, že Ústecký kraj je nejproblémovějším regionem z hlediska zaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti je nejvyšší za celou ČR. V roce 2010 dosáhla hodnoty 13,9 %. Z hlediska počtu nezaměstnaných se řadí na 3. místo. Druhý nejproblémovější je kraj Olomoucký s mírou nezaměstnanosti 12,48 %. Nejmenší počet VPM je zachycen v kraji Karlovarském, naopak nejvyšší počet VPM v Praze. Nejnížší míra ekonomické aktivity je zachycena v kraji Olomouckém. Ústecký kraj vykazuje 4. nejnížší míru ekonomické aktivity (57,5 %) spolu s krajem Královéhradeckým a Pardubickým. Nejvyšší míra ekonomické aktivity byla zaznamenána v Praze. Průměrná

mzda v roce 2010 byla v Ústeckém kraji 21 521 Kč. Ve srovnání s Prahou, kde je průměrná mzda nejvyšší, je tato mzda o 8 223 Kč nižší. Nejnižší průměrná mzda byla zaznamenána v kraji Karlovarském a Zlínském. U ostatních krajů se mzda pohybuje rovněž na nižší úrovni než je průměr ČR.

Tabulka 10 Přehled vybraných ukazatelů v jednotlivých krajích ČR k 31. 12. 2010

Kraj	Počet obyvatel	Míra ekonomické aktivity (%)	Průměrná hrubá měsíční mzda (Kč)	Počet nezaměstnaných	Míra nezaměstnanosti (%)	Uchazeči na 1 volné pracovní místo	Počet volných pracovních míst
Hl. m. Praha	1 257 158	62,2	29 744	33 433	4,07	5,8	5 743
Středočeský	1 264 978	59,7	23 186	54 716	7,73	15,2	3 599
Jihočeský	638 706	58,0	21 027	29 545	8,50	16,0	1 850
Plzeňský	572 045	59,0	22 642	27 267	8,25	12,6	2 161
Karlovarský	307 444	61,7	20 179	19 922	11,39	26,6	748
Ústecký	836 045	57,5	21 521	61 947	13,90	27,7	2 238
Liberecký	439 942	58,0	21 878	25 653	10,54	18,1	1 417
Královéhradecký	554 803	57,5	21 107	24 678	8,37	18,1	1 365
Pardubický	517 164	57,5	20 666	27 359	9,87	12,6	2 165
Vysočina	514 569	58,1	20 992	29 410	10,73	32,1	916
Jihomoravský	1 154 654	58,1	22 143	69 342	10,87	23,5	2 955
Olomoucký	641 681	55,7	20 793	42 117	12,48	34,8	1 210
Zlínský	590 361	56,8	20 637	33 386	10,74	26,8	1 245
Moravskoslezský	1 243 220	56,7	22 043	82 776	12,36	25,9	3 191
Ceská republika	10 532 770	58,4	23 951	561 551	9,57	18,2	30 803

Zdroj: ČSÚ

6 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Na trhu práce se vyskytují skupiny osob, které mají horší uplatnění při shánění nového zaměstnání nebo hledají práci velice obtížně. Úřad práce jim proto musí věnovat zvýšenou pozornost. Jedná se především o absolventy a mladistvé, osoby zdravotně postižené, ženy, osoby dlouhodobě nezaměstnané, osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací a starší osoby.

Absolventi škol a mladiství

Jedná se o absolventy po ukončení škol, zejména vyučené, středoškoláky, absolventy vysokých a vyšších odborných škol a mladistvé do 18 let věku.

Charakteristickým problémem při uplatnění této skupiny uchazečů na trhu práce je zejména nedostatečná praxe a případné požadavky, které jsou na uchazeče kladeny ze strany zaměstnavatelů. Umístění absolventů ovšem není takový problém jako umístění

ostatních problémových skupin. Mezi nezaměstnanými absolventy a mladistvými došlo k výraznému poklesu. K 31. 12. 2010 bylo v Ústeckém kraji evidováno 3 606 absolventů. Ve srovnání s rokem 2000 došlo k poklesu o 4 535 absolventů, tj. o více než 50 %. Pokles byl zaznamenán rovněž v ČR (40 %) – viz tabulka č. 11. Důvodem tohoto zlepšení je zejména zájem zaměstnavatelů o mladé zaměstnance, kteří znají cizí jazyky a umějí využívat informační technologie. K 31. 12. 2010 se absolventi a mladiství podíleli 5,82 % na celkové nezaměstnanosti Ústeckého kraje. Maximální podíl absolventů je v okrese Teplice (6,29 % absolventů ze všech uchazečů). Nejmenší podíl absolventů na celkovém počtu všech nezaměstnaných byl zaznamenán v okrese Chomutov (5,28 %). Chomutov má rovněž jako jediný v kraji nižší podíl absolventů než je stav v ČR (6,3 %). I přesto, že absolventi patří k rizikové skupině nezaměstnaných, došlo v roce 2010 ve všech okresech oproti roku 2000 k jejich výraznému snížení. V okrese Teplice došlo k výraznému snížení podílu absolventů (o 10 p. b.) na všech nezaměstnaných oproti roku 2000. V celém Ústeckém kraji tento podíl klesl o 6,4 %. Šance získat vhodné zaměstnání přináší zejména rekvalifikační programy Evropského sociálního fondu, jež jsou speciálně na tuto skupinu zaměřené – „Projekt První šance i mladým bez vzdělání“ (Regionální individuální projekt Ústeckého kraje).

Tabulka 11 Absolventi a mladiství v okresech Ústeckého kraje (k 31. 12. 2010 a 2009)

Okres	Počet		Index 2010/2000 (%)	Podíl na všech nezaměstnaných (%)		Rozdíl 2010-2000 (%)
	2000	2010		2000	2010	
Děčín	893	605	67,75	9,89	5,64	- 4,25
Chomutov	1 173	488	41,60	10,77	5,28	- 5,49
Litoměřice	1 112	443	39,84	13,72	6,05	- 7,67
Louny	765	392	51,24	10,17	6,04	- 4,13
Most	1 453	584	40,19	11,64	5,92	- 5,72
Teplice	1 619	577	35,64	15,99	6,29	- 9,70
Ústí nad Labem	1 126	517	45,91	13,38	5,68	- 7,70
Ústecký kraj	8 141	3 606	44,29	12,23	5,82	- 6,41
Česká republika	57 938	35 357	61,03	12,67	6,30	- 6,37

Zdroj: autor, vlastní výpočty dle dat MPSV

Ženy

Ženy tvoří téměř polovinu z počtu uchazečů o zaměstnání a podíl této skupiny na celkové nezaměstnanosti se většinou pohybuje okolo 50 %. Ne všechny ženy mají problémy s umístěním na trhu práce. Problémovou skupinu zde tvoří zejména matky

s malými dětmi. Takové ženy hledají práci spíše na jednu směnu nebo na poloviční úvazek. Rovněž i na mladé ženy potencionální zaměstnatel nahlíží jako na budoucí matky. Problémem zde je i dopravní obslužnost. K 31. 12. 2010 bylo v Ústeckém kraji evidováno 30 349 uchazeček o zaměstnání. Oproti roku 2000 došlo ke snížení o 2 798 uchazeček, tj. pokles o 9 %. V ČR se však jejich počet zvýšil o 17 %. Největší zvýšení za sledované období bylo zaznamenáno v okrese Děčín, a to o 16 %. Nejvyšší podíl žen na celkovém počtu nezaměstnaných byl v roce 2010 v okrese Most (51,7 %), zde rovněž došlo k největšímu nárůstu podílu oproti roku 2000, a to o 2,8 p. b., naopak nejnižší byl v okrese Ústí nad Labem (46,3 %). Ve všech sledovaných okresech, v rámci kraje i ČR se podíl žen oproti roku 2000 snížil – viz tabulka č. 12.

Tabulka 12 Nezaměstnané ženy v okresech Ústeckého kraje (k 31. 12. 2010 a 2009)

Okres	Počet		Index 2010/2000 (%)	Podíl na všech nezaměstnaných (%)		Rozdíl 2010-2000 (%)
	2000	2010		2000	2010	
Děčín	4 413	5 126	116,16	48,88	47,77	- 1,11
Chomutov	5 492	4 566	83,14	50,42	49,38	- 1,04
Litoměřice	4 149	3 597	86,70	51,20	49,11	- 2,09
Louny	3 736	3 027	81,02	49,66	46,61	- 3,06
Most	6 128	5 119	83,53	49,08	51,86	2,78
Teplice	5 194	4 700	90,49	51,31	51,25	- 0,06
Ústí nad Labem	4 035	4 214	104,44	47,93	46,26	- 1,68
Ústecký kraj	33 147	30 349	91,56	49,79	48,99	- 0,80
Česká republika	229 804	268 200	116,71	50,24	47,76	- 2,48

Zdroj: autor, vlastní výpočty dle dat MPSV

Osoby zdravotně postižené

Uchazeči se zdravotním postižením hledají své uplatnění velice obtížně. Buď se jedná o osoby, které mají pouze nějaké zdravotní omezení, nebo pobírají částečný invalidní důchod s omezenou možností pracovat. Počet těchto osob se stále zvyšuje. V roce 2010 bylo uchazečů o práci se ZP více než absolventů. Počet z roku 2000 (7 236 osob) vzrostl v roce 2010 na 7 611, tj. o 375 osob více. Podíl těchto uchazečů činil 12,3 % na všech nezaměstnaných. Nejproblémovější byl za poslední dva roky zaznamenán okres Litoměřice, kde procentní podíl osob se ZP na celkovém počtu nezaměstnaných se téměř nezměnil a činil okolo 14 %. Vysoký podíl byl také v okresech Děčín a Louny (13 %). Nejmenší podíl těchto uchazečů je v okrese Most (10,7 %). Nejvyšší nárůst byl

zaznamenán v okrese Děčín (o téměř 28 %) a Ústí nad Labem (o 25 %). V ČR došlo rovněž ke zvýšení počtu osob se ZP, a to přibližně o 18 %. Řešením mohou být zejména příspěvky na chráněné dílny, kde převážnou část zaměstnanců tvoří zaměstnanci se zdravotním postižením. V Ústeckém kraji působí např. Brouk servis, IDEA CZ - Chráněné dílny, Zahradníček, Praxeis atd..

Tabulka 13 Uchazeči se zdravotním postižením v okresech Ústeckého kraje (k 31. 12. 2010 a 2009)

Okres	Počet		Index 2010/2000 (%)	Podíl na všech nezaměstnaných (%)		Rozdíl 2010-2000 (%)
	2000	2010		2000	2010	
Děčín	1 118	1 426	127,55	12,38	13,29	0,91
Chomutov	893	1 037	116,13	8,20	11,22	3,02
Litoměřice	1 177	1 051	89,29	14,53	14,35	- 0,18
Louny	763	863	113,11	10,14	13,29	3,14
Most	1 247	1 051	84,28	9,99	10,65	0,66
Teplice	1 212	1 147	94,64	11,97	12,51	0,53
Ústí nad Labem	826	1 036	125,42	9,81	11,37	1,56
Ústecký kraj	7 236	7 611	105,18	10,87	12,29	1,42
Česká republika	59 025	69 499	117,75	12,91	12,38	- 0,53

Zdroj: autor, vlastní výpočty dle dat MPSV

Ostatní rizikové skupiny

Tabulka 14 Další problémové skupiny na trhu práce

Skupina uchazečů	2009	2010
dlouhodobě nezaměstnaní	32 516	34 645
občané s nízkou úrovní kvalifikace nebo s neuplatnitelnou kvalifikací na trhu práce	24 754	25 478
uchazeči bez kvalifikace	283	314
uchazeči pečující o děti do 15 let	7 915	8 749
uchazeči do 20 let věku	3 533	3 252
uchazeči z vyšších věkových skupin	14 966	15 637

Zdroj: MPSV

Skupina uchazečů dlouhodobě nezaměstnaných patří mezi téměř nejproblémovější. Projevuje se u uchazečů ve spojení se všemi negativními vlivy, které ovlivňují šanci na zaměstnání (ženy, osoby zdravotně postižené, starší osoby atd.). Počet uchazečů evidovaných na úřadech práce po dobu delší jak 6 měsíců byl k 31. 12. 2010 34 748 osob, což představuje 56 % na celkovém počtu všech evidovaných uchazečů na úřadech práce.

Uchazeči evidovaní déle než 1 rok představují 39 % ze všech vedených uchazečů. Další významnou skupinu tvoří občané s nízkou úrovní kvalifikace nebo občané s neuplatnitelnou kvalifikací. Ti jsou nejvíce ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Tento trend je zarážející zejména díky tomu, že je ve společnosti kladen stále větší důraz na vzdělání, ale i přesto počet uchazečů bez jakékoli kvalifikace roste. Jejich počet se oproti roku 2009 zvýšil o 724. Tyto osoby neuspějí při hledání nového zaměstnání zejména v důsledku existence kvalifikovanějších konkurentů. Obvyklým nástrojem, který umožňuje této rizikové skupině se uplatnit na trhu práce, jsou veřejně prospěšné práce. Významným nástrojem, který podporuje uplatnění těchto osob na trhu práce jsou rekvalifikace. Mezi další ohrožené skupiny na trhu práce patří uchazeči bez kvalifikace, jejichž stav se meziročně zvýšil o 31 osob, uchazeči pečující o děti do 15 let (meziroční nárůst o 834 osob), uchazeči do 20 let věku (meziroční pokles o 281 osob), uchazeči z vyšších věkových skupin (meziroční nárůst o 671 osob). Handicapem této skupiny je zejména fakt, že při ztrátě zaměstnání se potenciálním zaměstnavatelům jeví jako neperspektivní, a to zejména kvůli vyššímu věku a neschopnosti se učit nové věci. Mnoho zaměstnavatelů si nepřipouští, že v 50 - ti letech má člověk před sebou ještě 15 let pracovní aktivity. Rovněž s rostoucím věkem přibývají zdravotní omezení, která snižují možnost pracovního uplatnění.

Dlouhodobá nezaměstnanost je spojená se ztrátou pracovních návyků a má vážné sociální dopady. Lidé ztrácejí pracovní návyky, ztrácejí kontakt se společenským životem, leniví a rychle si zvykají na štědrý systém sociálních dávek. Občané by se měli umět o sebe postarat. Spoléhat se na státní podporu a pomoc státu by měla být až jedna z posledních možností¹²⁶.

7 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ÚSTECKÉM KRAJI

Nezaměstnanost v Ústeckém kraji představuje závažný problém. Nemůže být zcela potlačena, ale v jisté míře může být eliminována prostřednictvím regionálních programů, prostředků státního rozpočtu a prostředků Evropského sociálního fondu. V této kapitole je zhodnocena struktura a realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a objem vynaložených finančních prostředků.

¹²⁶GOLA, P., *Dlouhodobá nezaměstnanost v EU je kritická*,
Dostupné z: <<http://www.mesec.cz/clanky/dlouhodobá-nezamestnanost-v-eu-je-kritická/>>.

7.1 Výdaje vynaložené na politiku zaměstnanosti

V Ústeckém kraji bylo v roce 2010 vynaloženo na politiku zaměstnanosti o 103 194 tis. Kč více než v roce 2009 (tj. zvýšení zhruba o 5 %). Výdaje na realizaci APZ v roce 2010 představovaly částku 828 847 tis. Kč, což je o 41,5 % více (o 242 935 tis. Kč) než v roce 2009. Z celkového objemu finančních prostředků na politiku zaměstnanosti bylo na APZ v roce 2010 vynaloženo zhruba 38,2 % včetně finančních prostředků z Evropské sociálního fondu a na PPZ 61,8 %. Podíl APZ na celkových výdajích politiky zaměstnanosti se za sledované období zvýšil o 9,8 %, zatímco podíl pasivní politiky na celkových výdajích se snížil o 9,6 %. V rámci sledovaného období (2009 i 2010) byly vyšší výdaje na PPZ, které souvisí zejména s vysokou nezaměstnaností, ovšem v roce 2010 náklady na pasivní politiku zaměstnanosti a rovněž i na insolvence se snížily. Výdaje na podporu zaměstnávání osob se ZP se zvýšily o 33 078 tis. Kč.

Tabulka 15 Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)

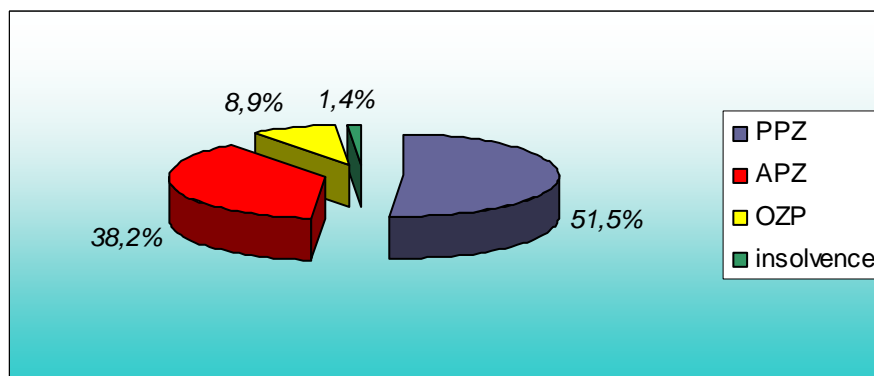
Výdaje na politiku zaměstnanosti	2009	2010
Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ)	1 264 379	1 118 208
<i>podíl PPZ na PZ v %</i>	61,15	51,51
Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)¹⁾	585 912	828 847
<i>podíl APZ na PZ v %</i>	28,34	38,18
Podpora zaměstnávání OZP*	160 080	193 158
<i>podíl podpory zaměstnávání OZP na PZ v %</i>	7,74	8,9
Insolvence	57 309	30 661
<i>podíl insolvence na PZ v %</i>	2,77	1,41
Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti (PZ)	2 067 680	2 170 874

Zdroj: MPSV

1) včetně ESF

* příspěvek dle §78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Graf 13 Podíl prostředků vynaložených na politiku zaměstnanosti v Ústeckém kraji za rok 2010

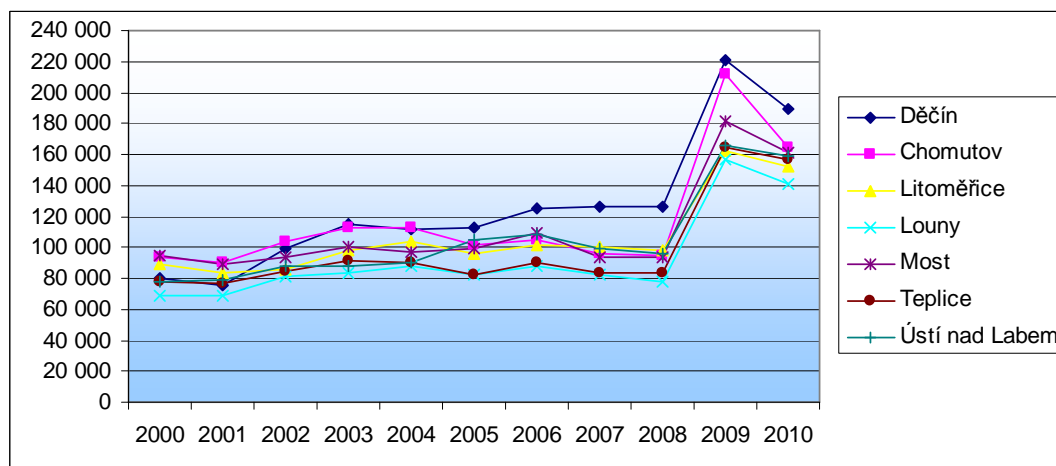


Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z grafu je patrné, že podíl pasivní politiky zaměstnanosti přesahuje 50 %. To lze považovat za negativní fakt, jelikož náplní pasivní politiky je zejména vyplácení dávek hmotného zabezpečení a výplata sociální pomoci v nezaměstnanosti. Jak již bylo výše uvedeno, lidé si na tento systém sociálních dávek zvykají a pracovat se jim nechce. Zbytek finančních prostředků je používán na aktivní usměrňování trhu práce.

Z grafu č. 14 je patrné, že od roku 2005 jsou nejvyšší částky na pasivní politiku zaměstnanosti vypláceny v okrese Děčín, na druhém místě je okres Chomutov. V ostatních okresech je výše výdajů téměř shodná. V roce 2009 byl zaznamenán nárůst těchto výdajů ve všech okresech, a to v některých okresech až o dvojnásobek hodnoty. Nejmenší dávky v nezaměstnanosti jsou za sledované období vypláceny v okrese Louny. Minimální hodnoty byly zaznamenány v roce 2001 téměř ve všech okresech (mimo okres Louny a Ústí nad Labem, kde nejmenší hodnoty byly zaznamenány v roce 2000). Maximální hodnoty byly zaznamenány v roce 2009, a to ve všech okresech (v okrese Děčín bylo vyplaceno 221 183 tis. Kč a v Chomutově 211 619 Kč).

Graf 14 Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v jednotlivých okresech Ústeckého kraje v letech 2000 - 2010



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

V roce 2010 bylo v Ústeckém kraji na aktivní politiku zaměstnanosti vynaloženo 828 847 tis. Kč (viz Tabulka č. 15). Oproti roku se tyto výdaje zvýšily téměř o 27 %. V České republice bylo celkem vynaloženo 5 664 551 tis. Kč. Tyto výdaje se oproti roku 2000 více než dvojnásobně zvýšily. V žádném z uvedených okresů nedošlo k poklesu těchto výdajů naopak se výdaje oproti roku 2000 zvyšovaly. Nejvyšší zvýšení zaznamenal

okres Ústí nad Labem (o 82 026 tis. Kč) a okres Most (o 38 733 tis. Kč). Nejmenší nárůst těchto výdajů byl zaznamenán v okrese Louny, kde došlo k navýšení oproti roku 2000 pouze o 1,6 mil. Kč. Za sledované období bylo celkem v Ústeckém kraji vynaloženo přes 7,5 miliardy Kč. Ústecký kraj patří mezi kraje, kde jsou vypláceny nejvyšší částky na APZ a výše těchto vynaložených výdajů představuje 19,6 % ze všech prostředků vynaložených v ČR na aktivní politiku zaměstnanosti. Nejvyšší průměrná částka na APZ byla zaznamenána v okrese Ústí nad Labem a Most, kde jsou tyto prostředky vynakládány nejvíce. Průměrná částka na APZ v Ústeckém kraji činí přibližně 685 milionů Kč a v ČR je tato průměrná částka zhruba 3,5 miliardy Kč.

Nejvíce prostředků na APZ bylo v roce 2010 vynaloženo v okrese Most (174 232 Kč) a Ústí nad Labem (173 079 Kč). Naopak nejmenší výdaje byly zaznamenány v okrese Teplice (77 070 Kč).

Tabulka 16 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v jednotlivých okresech Ústeckého kraje (v tis. Kč)

Okres	2000	2010	Index 2010/2000 (%)	Rozdíl 2010-2000	Součet	Průměr	Variační koeficient
Děčín	108 106	110 999	102,68	2 893	1 060 755	96 432	18,31
Chomutov	96 648	128 784	133,25	32 136	1 060 527	96 412	23,54
Litoměřice	68 344	79 903	116,91	11 559	779 863	70 897	21,7
Louny	83 214	84 779	101,88	1 565	806 399	73 309	23,77
Most	135 499	174 232	128,59	38 733	1 449 425	131 766	19,56
Teplice	69 925	77 070	110,22	7 145	776 929	70 630	9,87
Ústí nad Labem	91 053	173 079	190,09	82 026	1 593 037	144 822	45,84
Ústecký kraj	652 789	828 847	126,97	176 059	7 526 934	684 267	12,41
Česká republika	2 789 403	5 664 551	203,07	2 875 148	38 370 088	3 488 190	26,1

Zdroj: MPSV, vlastní výpočty

7.2 Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Celkové finanční prostředky na APZ činily pro rok 2010, 828 milionů Kč (tj. o 42 % více než v roce předešlém). Z tabulky č. 17 je patrné, že nejvyšší podíl na celkové APZ představují projekty Evropského sociálního fondu (464 745 tis. Kč). Na celkových výdajích se podílely téměř 56 %. Výdaje na tyto projekty se oproti roku zvýšily ve všech uvedených kategoriích v tabulce. Údaj nelze srovnat s rokem 2000, jelikož tyto projekty v tomto roce nebyly, tudíž byl pro srovnání zvolen rok 2009 a 2010. Vysoký objem financí byl rovněž vynaložen na společensky účelná pracovní místa (8,6 %),

rekvalifikace (9,5 %) a veřejně prospěšné práce (7 %). Čerpání prostředků na veřejně prospěšné práce a rekvalifikace je důležité neustále zvyšovat. Rekvalifikace pomáhá řešit nesoulad mezi požadavky zaměstnavatelů na obsazení pracovních míst a kvalifikací uchazečů a je důležitá zejména pro osoby, které mají nízké vzdělání. Pomáhá zvyšovat vzdělanostní úroveň uchazečů o zaměstnání (např. výuka anglického jazyka, základní obsluha PC, účetnický kurz aj.) a jejich uplatnitelnost na trhu práce. Veřejně prospěšné práce představují způsob uplatnění na trhu práce, a to v podobě krátkodobého zaměstnání zejména pro osoby nezaměstnané více jak 6 měsíců, pro uchazeče nad 50 let věku a uchazeče bez vzdělání.

Tabulka 17 Výdaje na jednotlivé nástroje APZ v Ústeckém kraji včetně závazků z minulých období (v tis. Kč)

Nástroj APZ	rok 2009	rok 2010	Index 2010/2009 (%)	Rozdíl 2010-2009
Veřejně prospěšné práce	60 218	59 285	98,45	-933
Společensky účelné pracovní místo	48 885	71 518	146,30	22 633
<i>z toho</i>				
SUPM zřízené a vyhrazené zaměstnavateli	35 486	57 315	161,51	21 829
SUPM zřízené uchazeči o zaměstnání - SVC	13 399	14 203	106,00	804
Chráněné pracovní místo a dílna	30 303	23 784	78,49	-6 519
<i>z toho</i>				
CHPD a CHPM vytvořené pro OZP	29 530	23 322	78,98	-6 208
CHPM - SVC vytvořené pro OZP	773	462	59,77	-311
příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM - SVC vytvořené pro OZP	48 885	43 292	88,56	-5 593
rekvalifikace, poradenské aktivity (vč. OP LZZ)	53 378	78 492	147,05	25 114
překlenovací příspěvek	0	-	0,00	0
příspěvek na dopravu zaměstnanců	0	-	0,00	0
příspěvek na zapracování	0	0	0,00	0
příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0	0,00	0
cílené programy k podpoře zaměstnanosti (vč. OP LZZ)	5 977	67 997	1137,64	62 020
programy tvorby nových pracovních míst	15 150	19 450	128,38	4 300
Evropský sociální fond	321 183	464 745	144,70	143 562
<i>z toho</i>				
projekty ESF - OP RLZ	47 674	-	0,00	0
projekty ESF - OP LZZ	16 605	127 100	765,43	110 495
projekty ESF - OP LZZ - VPP	154 928	204 864	132,23	49 936
projekty ESF - OP LZZ - SUPM	101 976	132 781	130,21	30 805
ostatní (semináře, expertízy apod.)	1 941	284	14,63	-1 657
Celkem	585 920	828 847	141,46	242 927

Zdroj: MPSV, vlastní výpočty

7.2.1 Nově vytvořená pracovní místa

Z tabulky č. 18 je zřejmé, že největší podíl na APZ ve sledovaném období tvoří veřejně prospěšné práce. Největší skupinu zaměstnavatelů v rámci VPP tvoří města a jejich příspěvkové organizace. Dochází tak ke zlepšování kultury prostředí na obcích. Pro srovnání byl zvolen rok 2000, 2009 a 2010. V roce 2010 bylo za pomoci nástrojů APZ vytvořeno 6 073 pracovních míst. V meziročním srovnání je počet nově vytvořených pracovních míst o 18 větší. „Míra nezaměstnanosti byla díky těmto nově vytvořeným pracovním místům snížena o cca 1,6 %“¹²⁷. Meziročně došlo ke snížení společensky účelných pracovních míst a chráněných pracovních míst a dílen. Zvýšení zaznamenaly pouze místa vytvořená v rámci VPP. Oproti roku 2000 bylo vytvořeno o cca 50 % pracovních míst méně. Došlo k výraznému poklesu v rámci všech nástrojů APZ. K nejvýraznějšímu snížení došlo u míst vytvořených v rámci veřejně prospěšných prací (o 48 %). Nejmenší podíl na APZ dlouhodobě tvoří chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa.

Tabulka 18 Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ s příspěvkem úřadu práce v Ústeckém kraji ve sledovaném období

Nástroj aktivní politiky zaměstnanosti	2000	2009	2010	Index 2010/2000 (%)	Rozdíl 2010-2000
Veřejně prospěšné práce *)	5 772	2 905	3 024	52,39	- 2 748
Společensky účelná pracovní místa zřízená a vyhrazená zaměstnavateli a zřízená uchazeči o zaměstnání *)	4 436	2 874	2 799	63,10	- 1 637
Chráněné pracovní dílny a místa vytvořené pro osoby zdravotně postižené a SVC vytvořené pro OZP	860	276	250	29,07	- 610
Celkem	11 068	6 055	6 073	54,87	- 4 995

*) rok 2009 a 2010 včetně OP LZZ

Zdroj: MPSV, vlastní výpočty

7.2.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace pomáhají posílit nezaměstnanost z dlouhodobého hlediska a jejich význam se bude stále do budoucna zvyšovat. V roce 2010 bylo v kraji zařazeno do rekvalifikací 7 475 uchazečů. Oproti předchozímu období se tento počet zvýšil o 3 254 osob. Toto zvýšení bylo odrazem dané situace na trhu práce, kterou charakterizuje vysoká

¹²⁷ MPSV, *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2010*, Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up>.

vidovaná míra nezaměstnanosti, která se od roku 2008 výrazně zvýšila. Nejvyšší zastoupení v počtu uchazečů mají ženy (4 018), následují osoby zdravotně postižené (560) a absolventi škol a mladiství (237). U všech kategorií došlo k nárůstu oproti předchozímu roku. Nejvyšší nárůst byl zaznamenán u žen (1,7 x). V roce 2010 ukončilo rekvalifikační kurz 6 967 uchazečů o zaměstnání a z tohoto počtu 6 249 úspěšně. Do zaměstnání se podařilo umístit 2 849 rekvalifikovaných uchazečů, což je o 1 592 více než v roce předchozím a o 738 více než v roce 2000. Rekvalifikace zaměstnanců byla v roce 2010 provedena u 33 zaměstnavatelů.

Oproti roku 2000 se počet osob zařazených do rekvalifikací zvýšil 1,7x. Nejvyšší podíl opět tvořily ženy. Tento nárůst je vyšší i díky projektům, které jsou hrazeny z prostředků Evropského sociálního fondu.

Tabulka 19 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců v Ústeckém kraji ve sledovaném období

Ukazatel	2000	2009	2010	Index 2010/2000 (%)	Rozdíl 2010-2000
rekvalifikace uchazečů o zaměstnání					
počet uchazečů zařazených do rekvalifikací	4421	4 221	7 475	169,08	3 054
z toho: ženy	2292	2 259	4 018	175,31	1 726
absolventi škol a mladiství	907	233	237	26,13	- 670
OZP	288	330	560	194,44	272
rekvalifikaci ukončilo celkem	3738	4 015	6 967	186,38	3 229
z toho úspěšně	3061	3 510	6 249	204,15	3 188
počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci ¹⁾	2111	1 257	2 849	134,96	738
rekvalifikace zaměstnanců					
počet zaměstnavatelů	24	55	33	137,50	9
počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikací	150	216	128	85,33	- 22

¹⁾ Do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace
Zdroj: MPSV, vlastní výpočty

Pořádané rekvalifikační kurzy v roce 2010 byly zaměřeny na obsluhu osobního PC, administrativu, svařování, řidiče motorových vozíků, zahradnické práce a rozšíření řidičského průkazu na skupinu C a E.

7.2.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce lze chápat jako krátkodobé pracovní příležitosti, které jsou vytvářené zejména pro problémové a špatně umístitelné uchazeče na trhu práce. Tato místa jsou vytvářena na základě písemné dohody zaměstnavatele s úřadem práce na dobu nepřesahující 12 kalendářních měsíců. V tabulce č. 20 je znázorněn vývoj počtu vytvořených míst a umístěných uchazečů v rámci VPP. Rozdíl mezi těmito veličinami je způsoben krátkodobým umístěním uchazeče na trh práce. Nezaměstnaní lidé bývají často zaměstnáváni v rámci VPP, které poskytují příslušné obecní úřady formou úklidových prací a dochází tak ke zlepšování a udržování kultury a místního prostředí obce. Po uplynutí dohody bývá na toto místo přijat jiný kandidát.

Ve sledovaném období dochází k postupnému snižování počtu vytvořených míst, ale i počtu umístěných uchazečů. Nejvyšší počet vytvořených míst byl zaznamenán v roce 2000. Od tohoto roku následuje pozvolné klesání hodnot, které může být zapříčiněno klesajícími výdaji APZ na tento nástroj.

Nejvyšší počet uchazečů byl v roce 2001. Důvodem tohoto vysokého počtu umístěných uchazečů mohou být povodně, s kterými se Ústecký kraj v tomto roce potýkal. V roce 2010 bylo v rámci VPP vytvořeno 678 pracovních míst a v průběhu roku na ně bylo umístěno 787 uchazečů.

Tabulka 20 Veřejně prospěšné práce v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)

Veřejně prospěšné práce	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Vytvořená místa	5736	5110	5337	3830	4597	3713	3550	2295	1002	921	678
Umístění uchazeči	6003	6071	5349	4099	4755	3973	3954	2317	1414	1032	787

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

7.2.4 Společensky účelná pracovní místa

Počty vytvořených SÚPM úřady práce v Ústeckém kraji jsou zachyceny v tabulce č. 21. SÚPM lze považovat za nejžádanější nástroj ze strany zaměstnavatelů. Přispívají k vytváření nových pracovních míst, které umožní trvalé nebo dlouhodobější zaměstnání pro uchazeče, které na trhu práce nelze uplatnit jiným způsobem. V roce 2010 bylo úřady práce vytvořeno 962 pracovních míst, na které bylo umístěno 1030 uchazečů. Oproti předchozímu roku se počet nově vytvořených míst navýšil o 466 míst. Období od roku 2008 – 2010 vykazuje menší hodnoty, protože v tabulce jsou zachyceny SÚPM vytvořená pouze úřady práce. Nezahrnují místa, která byla vytvořena v rámci projektů ESF. V roce

2010 bylo vytvořeno 2 799 SÚPM včetně projektů ESF (viz tabulka č. 18). Ústecký kraj se umístil na druhém místě s nejvyšším podílem vyčerpaných finančních prostředků na SÚPM (14 % z objemu prostředků vyčerpaných úřady práce ze státního rozpočtu na tento nástroj)¹²⁸.

Tabulka 21 Společensky účelná pracovní místa vytvořená úřady práce v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)

Společensky účelná PM	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Vytvořená místa	3666	3571	1965	2406	3293	2952	3280	1679	1034	496	962
Umístění uchazeči	3595	3692	2272	2636	3374	3112	3455	1810	1094	546	1030

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

7.3 Realizované projekty úřadů práce v Ústeckém kraji v roce 2010

7.3.1 Národní projekty

Projekt „*Vzdělávejte se!*“ vznikl v souvislosti s hospodářskou krizí a byl zaměřen na poskytování příspěvku na úhradu nákladů na odborný rozvoj zaměstnanců. O příspěvek mohli požádat ti zaměstnavatelé, kteří byli nuceni omezit výrobu ve svých provozech, a jejichž zaměstnancům náležela snížená náhrada mzdy. První fáze projektu (23. 3. 2009 – 30. 6. 2009) byla financována z prostředků OP RLZ, druhá fáze (27. 7. 2009 – 31. 12. 2010) z prostředků OP LZZ. V roce 2010 bylo uzavřeno 1 240 dohod se 169 zaměstnavateli a proškoleno bylo 9 668 zaměstnanců. Celkový objem vyčerpaných prostředků činil 82 912 886 Kč - viz Tabulka 22.

Tabulka 22 Vybrané ukazatele v rámci 2. fáze projektu „*Vzdělávejte se!*“ v roce 2010

Okres	Počet uzavřených dohod	Počet zaměstnavatelů zařazených do projektu	Počet zaměstnanců zařazených do projektu	Celková hodnota příspěvku
Děčín	147	26	2 132	8 588 626
Chomutov	595	46	3 750	27 431 552
Litoměřice	151	24	1 145	11 485 668
Louny	100	17	1 057	11 342 503
Most	95	25	487	8 868 727
Teplice	37	7	208	3 158 934
Ústí nad Labem	115	24	889	12 036 876
Ústecký kraj	1 240	169	9 668	82 912 886

Zdroj: MPSV

¹²⁸ MPSV, *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010*, s. 55

„Rozvoj služeb a spolupráce se zaměstnavateli v měnících se podmínkách trhu práce“. Projekt je financován z prostředků OP LZZ a je schválen na dobu tří let (1. 11. 2009 – 31. 10. 2012). Cílem tohoto projektu je vytvoření a pilotní odzkoušení systému spolupráce služeb zaměstnanosti se zaměstnavateli při vytváření nabídky požadovaných kvalitních pracovních míst pro zájemce a uchazeče o zaměstnání.

„Personální a odborné zajištění realizace aktivní politiky zaměstnanosti na úřadech práce“. Hlavním cílem je posílení personální a administrativní kapacity služeb zaměstnanosti o dva pracovníky na každém úřadu práce a zvýšení jejich odborného a kvalifikačního potenciálu.

7.3.2 Regionální individuální projekty

Regionální individuální projekty jsou zaměřeny na řešení regionálních problémů v oblasti lidských zdrojů nebo na realizaci regionálních priorit. Řeší situace určité skupiny uchazečů či zájemců o zaměstnání na trhu práce. Tyto projekty jsou realizovány ve dvou oblastech podpory:

Oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Hlavním cílem je zvýšení zaměstnanosti nejen všech nezaměstnaných osob, ale především osob ohrožených na trhu práce prostřednictvím efektivního využívání nástrojů a opatření APZ. Důraz je kladen především na osoby, jimž je věnována zvýšená pozornost a péče při zprostředkování nového zaměstnání a jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností nebo již dlouhodobě nezaměstnaní jsou. Mezi projekty realizované v této oblasti patří:

„V Padesáti nekončíme“. Účelem tohoto projektu je realizace poradenského, vzdělávacího a motivačního programu pro uchazeče o zaměstnání starší 50 let. Zvláštní pozornost je zaměřena na osoby starší 55 let, pobývající dlouhodobě mimo trh práce v Ústeckém kraji. Účelem projektu je podpořit motivaci, kvalifikaci, profesní a osobní dovednosti cílové skupiny tak, aby předpokládaný návrat na trh práce byl reálný. Od 1. 7. 2009 do 31. 12. 2010 bylo v rámci tohoto projektu podpořeno 472 osob (408 osob v roce 2010 z uvedeného počtu).

„První šance i mladým bez vzdělání“. Cílem tohoto projektu je zvýšit kompetence mladých lidí s malou nebo žádnou pracovní zkušeností, rozvinout jejich pracovní návyky a zvýšit jejich šanci na získání udržitelného zaměstnání v Ústeckém kraji. Projekt je realizován v Ústeckém kraji v členění na jednotlivé okresy. Do projektu se mohou zapojit

nezaměstnané osoby do 25 let věku a mladí lidé do 18 let (zejména osoby se základním a nedokončeným středoškolským vzděláním) žijící v Ústeckém kraji. V roce 2010 bylo celkem podpořeno 584 osob.

„Cesta dlouhodobě evidovaného uchazeče k zaměstnání“. Hlavním cílem projektu je aktivizace dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání, obnovování a zvyšování jejich zaměstnatelnosti a vytváření optimálních podmínek pro získání zaměstnání v Ústeckém kraji. Projekt je zaměřen především na uchazeče dle §33 Zákona o nezaměstnanosti, dále na osoby, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců a uchazeče, kteří v rámci tohoto projektu ukončí evidenci a opětovně se po méně než šesti měsících zaevidují. V rámci tohoto projektu bylo v roce 2010 podpořeno 2 177 osob.

Realizace těchto tří projektů započala 1.7. 2009 a do 31.12.2010 bylo celkem podpořeno 3 343 osob, z toho 3 169 v roce 2010. Celkem se v období 2009 – 2010 zúčastní těchto projektů přes 5000 účastníků.

„Práce bez překážek“. Tento projekt je určen uchazečům evidovaných na úřadech práce déle než 5 měsíců, přičemž tyto občané musí pocházet z obcí, které mají 17 % a vyšší míru nezaměstnanosti.

Oblast podpory 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků

Hlavním cílem je především zvýšení adaptability zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností a zaměstnavatelů restrukturalizovaných podniků. Důraz je zde kladen na specifické skupiny zaměstnanců, kteří mají z věkových a zdravotních důvodů ztížené podmínky při hledání nového zaměstnání.

„Restart“. Cílem projektu je pomoc zaměstnancům, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání, zejména u podniků, jež prochází strukturálními změnami, usnadnit jim orientaci na trhu práce a nalézt nové uplatnění. Do projektu mohou vstoupit zaměstnanci, kteří žijí nebo pracují v okresech Děčín, Litoměřice, Teplice a Ústí nad Labem a jsou ohroženi ztrátou zaměstnání nebo jsou již ve výpovědní lhůtě, např. z důvodu hromadného propouštění. Rovněž do projektu mohou vstoupit zaměstnanci, kterým končí pracovní poměr na dobu určitou a zaměstnavatel jim pracovní smlouvu nechce prodloužit. Zájemce musí do projektu vstoupit v době, kdy je ještě zaměstnán¹²⁹.

¹²⁹MPSV, *Regionální individuální projekty*, Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty>.

8 NÁVRHY NA OPATŘENÍ A DOPORUČENÍ

V Ústeckém kraji se nejvíce na snižování míry nezaměstnanosti podílejí úřady práce v příslušných městech, zejména využíváním nástrojů APZ. Z kapitoly 7 vyplynulo, že nejvyšší výdaje jsou vynakládány na vytváření společensky účelných pracovních míst a rekvalifikace (včetně prostředků ESF). Uchazeči si mohou vybrat z různých typů rekvalifikačních kurzů, které jsou úřady práce nebo ESF nabízeny. Mezi nejvíce využívané rekvalifikační kurzy patří zejména základní obsluha PC, administrativa, svařování a jiné.

Úřady práce by se měly snažit rozšířit a realizovat nabídku kurzů zejména o obory, po kterých je na trhu práce poptávka. S poptávkou na trhu práce by měl být v souladu i školský systém. Rovněž dle názoru autora by měla být zlepšena výuka cizích jazyků, ať už na středních nebo vysokých školách, jelikož v dnešní době je znalost cizího jazyka, zejména anglického nezbytnou součástí úspěchu při hledání nového zaměstnání. Úřady práce by tak mohly omezit rekvalifikační kurzy, které jsou na výuku právě těchto jazyků zaměřeny. Uchazeči o zaměstnání by se těchto rekvalifikačních kurzů měli zúčastňovat a rovněž by měli hledat další možnosti rozšíření svého vzdělání na vlastní náklady v souladu s potřebami trhu. Neúspěch při hledání zaměstnání ať před nebo po absolvování kurzu, snižuje motivaci občanů k účasti a dokončení těchto rekvalifikačních kurzů. Mělo by dojít ke zlepšení, aby tyto rekvalifikační kurzy byly dostupné především pro obyvatele venkovských oblastí či pro mladé matky pečující o dítě apod.

Dalším nástrojem, který napomáhá snižovat nezaměstnanost, jsou veřejně prospěšné práce. Dle názoru autora, by lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní neměli dávat přednost životu z vyplácení sociálních dávek a měli by tyto VPP vykonávat zejména z toho důvodu, že si neodvyknou pracovat, nezleniví a nebudou mít problém s návratem do práce. Rovněž pozitivem pro ně může být, že VPP se dají vykonávat v místě bydliště.

Úřady práce by se měly rovněž zaměřit na osoby starší 50 let. Zde autor navrhuje především vzdělávání a semináře v oblasti administrativy a informačních technologií. Vláda svými návrhy neustále zvyšuje věkovou hranici pro odchod do důchodu. V budoucnosti může tak docházet ke zvyšování nezaměstnanosti, protože starší lidé nejsou pro zaměstnavatele atraktivní. Otázkou tedy je, kdo je zaměstná, a zda budou lidé schopni tak dlouho pracovat. Tato situaci by mohla být podpořena odchodem do předčasného důchodu a vytvořením pracovních míst pro zaměstnávání seniorů.

Pro Ústecký kraj je dlouhodobě typický vysoký podíl nezaměstnaných osob se základním vzděláním. Těmto uchazečům mohou pomoci výše zmíněné VPP. Také by měl být na trhu práce pro tyto osoby vytvořen dostatečný počet pracovních příležitostí. K tomu je třeba motivovat zaměstnavatele v zaměstnávání těchto osob, např. finančními příspěvky a pobídkami.

Úřady práce by se měly zaměřit na tyto osoby a motivovat je k dosažení vyššího vzdělání. Po dosažení vyššího vzdělání, tyto osoby snáze seženou zaměstnání a budou lépe ohodnoceny. Úřady práce je poskytována řada volných pracovních míst, ale problémem je, že lidé nemají dostatečnou kvalifikaci, a proto tato volná místa nejsou obsazena. Většinou jsou motivovány pouze ty osoby, které opravdu pracovat chtějí. Problém hraje roli zejména u občanů, kteří pracovat nechtějí a upřednostňují život ze sociálních dávek. Dle úsudku autora by k motivování těchto osob napomohlo snížení vyplácených dávek a jejich zpřísnění. Těmto osobám se nechce často pracovat rovněž z důvodu, že dávky, které jsou jim vyplácené, jsou vyšší než minimální mzda. Tato neochota k práci se projevuje obzvláště u národnostních menšin. Tito lidé si často stěžují na diskriminaci a na ztížené podmínky se na trhu práce uplatnit. Poměr mezi těmito vyplácenými dávkami a minimální mzdou by měl být stanoven na přijatelné úrovni, aby se lidem do práce vyplatilo chodit a pobírat mzdu.

Dále autor považuje za vhodné rozšíření absolventských míst, které by umožnily získat absolventům praxi v oboru, která je ze strany zaměstnavatelů požadována. Vysoké školy připravují své studenty (budoucí absolventy) velmi dobře po odborné stránce, ovšem pro budoucí úspěch v zaměstnání jsou mnohem důležitější klíčové kompetence. Absolventi by měli být schopni samostatně pracovat a rozhodovat, měli by být schopni komunikovat, prezentovat a orientovat se v informacích a být schopni pracovat v týmech. Tyto požadavky jsou však často nedostačující.

Dalším řešením, které povede ke snížení nezaměstnanosti v kraji, je zvýšení mobility obyvatelstva. Mobilita je závislá zejména na ochotě obyvatelstva dojíždět za prací, intenzitě dopravních spojů, ale i např. na ochotě se za prací odstěhovat. V rámci nedostatku volných pracovních míst, by měl být kladen důraz na zlepšení dopravní obslužnosti, aby lidé mohli za prací bezproblémově dojíždět. Nedostatečná dopravní síť se vyskytuje v řadě menších obcí. Lidé tak mají problémy s dojížděním do práce a jsou většinou odkázáni na svůj automobil. Autobusové nebo vlakové spoje jsou často zajišťovány

v nedostatečných intervalech nebo vůbec. O víkendu většinou v malých obcích autobus nejezdí a noční spoje nejsou zajišťovány téměř vůbec. Někteří velcí zaměstnavatelé zajišťují pro své zaměstnance, kteří žijí v menších obcích, autobusovou dopravu. Tuto situaci by také měly řešit úřady práce prostřednictvím příspěvků na dopravu. Problémem je, že tento nástroj APZ není téměř poskytován.

Kromě nástrojů APZ jsou realizovány celostátní nebo regionální projekty, které napomáhají snížit počet nezaměstnaných osob. Důležitou roli při hledání zaměstnání by měli hrát pořádané veletrhy nebo burzy pracovních příležitostí, vhodné zejména pro mladé lidi a budoucí absolventy škol. Jako příklad lze uvést každoročně pořádané „*Career Days*“, které mohou navštívit studenti a absolventi vysokých škol z celé ČR.

Mezi další opatření, která podpoří dlouhodobý rozvoj lidských zdrojů a uplatnění na trhu práce autor navrhuje spolupráci středních a odborných škol s úřady práce, zvýšit spolupráci s pracovními agenturami, spolupráci mezi vysokými školami a zaměstnavateli, kteří by studentům umožnili praxi a možnost spolupráce během studia, vytvářet zkrácené pracovní úvazky, zejména pro ženy s malými dětmi, rozšířit spolupráci ekonomických subjektů s úřady práce a podporovat investiční aktivity, a tak přinášet nová pracovní místa.

Další možností může být poskytování finančních podpor lokálním podnikům a na zachování stávajících pracovních míst nebo vytváření míst pro OZP. V Ústeckém kraji se nachází jen málo chráněných dílen a malé podniky nemají ze zákona povinnost tyto osoby zaměstnávat.

Potenciál by mohl být také spatřen v opuštěných a nevyužívaných objektech tzv. „*brownfields*“. Nejvíce těchto objektů pochází ze zemědělství a průmyslu. Tyto objekty lze prodat investorům a podnikatelům, kteří by zde v rámci své podnikatelské činnosti mohli vytvořit nová pracovní místa a nabídli by tak práci lidem. Příkladem velmi povedené revitalizace původního vojenského brownfieldu je krajská strategická zóna Triangle¹³⁰. V neposlední řadě by měl být podporován rozvoj malého a středního podnikání.

Zájem a motivace uchazeče o získání nového pracovního místa hraje vždy důležitou roli. Pokud o nové zaměstnání ve skutečnosti nestojí, APZ nebude účinná. Dále je nutné podotknout, že každý uchazeč o zaměstnání by měl mít přístup k internetu, aby mohl vyhledávat pracovní místa v rámci celé ČR.

¹³⁰ CzechInvest, *Ústecký kraj hledá investory pro 758 brownfieldů*,
Dostupné z [www: <http://www.czechinvest.org/ustecky-kraj-hleda-investory-pro-758-brownfieldu>](http://www.czechinvest.org/ustecky-kraj-hleda-investory-pro-758-brownfieldu).

9 ZÁVĚR

Tato diplomová práce se zabývá analýzou trhu práce a regionální politikou zaměstnanosti. Cíl práce byl stanoven jako návrh optimalizace procesu zaměstnávání v Ústeckém kraji a provedení analýz ukazatelů charakterizujících trh práce v letech 2000 až 2010. Sekundární cíle spočívaly ve vypracování reprezentativní datové základny, charakterizující vývoj základních ukazatelů trhu práce, a v následné analýze těchto získaných údajů; v komplexním popisu a komparaci vývoje nezaměstnanosti v jednotlivých okresech a v neposlední řadě ve zhodnocení vývoje politiky zaměstnanosti v kraji a finančních prostředků na ni vynaložených.

Analytická část práce je zaměřena na vývoj a současnou situaci na trhu práce. Analyzuje zejména vývoj míry nezaměstnanosti, počet uchazečů o zaměstnání, počet volných pracovních míst a sleduje i dlouhodobé trendy nezaměstnanosti. Porovnán byl i Ústecký kraj s ostatními kraji ČR. Ve sledovaném období byli porovnání uchazeči z hlediska složení, věkové struktury, dosaženého vzdělání a délky evidence na úřadech práce. V práci nebyla opomenuta ani analýza problémových skupin uchazečů na trhu práce, mezi něž patří absolventi škol a mladiství, ženy, osoby zdravotně postižené, uchazeči starší 50 let věku a uchazeči s nízkým vzděláním.

Z provedené analýzy lze usoudit, že situace na trhu práce v Ústeckém kraji je dlouhodobě nepříznivá. Ústecký kraj se pohybuje dlouhodobě na prvním místě v míře nezaměstnanosti ve srovnání s ostatními kraji České republiky. Dlouhodobě vykazuje vyšší hodnoty míry nezaměstnanosti než je celorepublikový průměr. Od roku 2000 – 2003 měla míra nezaměstnanosti spíše rostoucí tendenci. Zlepšení přinesl rok 2004, od kterého hodnoty postupně klesaly až do roku 2008, kdy nezaměstnanost dosáhla nejnižší hodnoty (10,26 %). Pokles byl způsoben zejména realizací projektů na podporu zaměstnanosti a zvýšením účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti. Průměrná hodnota ukazatele ve sledovaných letech 2000 - 2010 je 14,62 % a je o 6 % vyšší než celorepublikový průměr (8,6 %). V roce 2010 míra nezaměstnanosti dosáhla hodnoty 13,9 %, což je pro kraj nejvyšší hodnota za posledních 5 let. Nejhorší situace byla však zaznamenána v roce 2003, kdy míra nezaměstnanosti dosahovala hodnoty 17,94 %. Důvodem této vysoké hodnoty bylo zejména budování průmyslových zón, které začalo už v roce 2000 a mělo vliv na nezaměstnanost do roku 2004.

Ústecký kraj je reprezentován sedmi okresy – Louny, Litoměřice, Děčín, Most, Teplice, Chomutov a Ústí nad Labem. Výrazné rozdíly ve vývoji nezaměstnanosti lze sledovat i v rámci těchto okresů. Nejmenší míra nezaměstnanosti je dlouhodobě sledována v okrese Litoměřice. Nejvyšší míru nezaměstnanosti dlouhodobě vykazuje okres Most a pravidelně se tak umísťuje v nejhorší desítku okresů v ČR.

Během roku lze na trhu práce zachytit jisté charakteristické prvky. Jedná se o sezónní výkyvy, kdy na přelomu března a dubna dochází ke snižování míry nezaměstnanosti díky zahajování sezónních prací, zejména ve stavebnictví a zemědělství. V letních měsících se tato míra zvyšuje v důsledku vstupu nových absolventů středních a vysokých škol na trh práce. Na podzim je nižší v důsledku sklizně zemědělských produktů a v zimním období je míra nezaměstnanosti opět vyšší, jelikož sezónní práce neprobíhají.

Špatné uplatnění na trhu práce v Ústeckém kraji nalézají absolventi škol, ženy a osoby zdravotně postižené. Mezi další rizikové skupiny patří dříve zmíněné osoby se základním vzděláním, uchazeči z vyšších věkových skupin a dlouhodobě nezaměstnaní. Absolventi nachází špatné uplatnění na trhu práce v důsledku nedostatečné praxe. Společnosti raději přijímají osoby, které mají odbornou praxi. Zde pak nastává několik možných situací - mladí lidé se stanou nezaměstnanými; přijmou práci, která neodpovídá jejich vzdělání nebo odejdou za prací do zahraničí, kde se rovněž zdokonalí v cizím jazyce nebo odejdou do větších měst. Problém pro absolventy by se dal v jednotlivých okresech kraje vyřešit, kdyby byly vynaloženy finanční prostředky na tvorbu absolventských míst jako dříve.

Významný vliv má v dnešní době i lidský faktor. Nároky na vzdělání jsou výrazně vyšší než před několika lety. Největším problémem tohoto kraje je vysoký počet obyvatelstva s nízkým nebo žádným vzděláním. Z analýzy struktury uchazečů o zaměstnání vyplynulo, že dle dosaženého vzdělání je nejvyšší počet uchazečů právě ve skupině se základním vzděláním či bez vzdělání. Naopak nejmenší počet nezaměstnaných je u občanů s vysokoškolským vzděláním. Nejvíce postiženou skupinou z hlediska věkové hranice se v roce 2010 stali lidé ve věku 30 – 39 let. Tato věková skupina je od roku 2000 nejhůře uplatnitelná spolu s věkovou skupinou 20 – 29 let, která zaujímala nejhorší pozici od roku 2000 do roku 2006. Pouze v roce 2007 a 2008 na tom byli nejhůře lidé ve věkové skupině 50 – 59 let.

Závažným problémem je i trvalý nedostatek volných pracovních míst. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo je několikanásobně vyšší a dochází tak k neuspokojení poptávky po těchto místech. K 31. 12. 2010 bylo hlášeno celkem 2 238 volných pracovních míst, oproti předchozímu roku to je o 517 více. Na jedno volné pracovní místo připadá 27,7 uchazečů. Maximum bylo zaznamenáno v roce 2003 v Litoměřicích, kdy na jedno pracovní místo připadalo 96 uchazečů.

Bojovat s nezaměstnaností není jednoduchá záležitost. Pro řešení nezaměstnanosti úřady práce využívají zejména nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Úřady práce se snaží nejen zprostředkovat lidem práci, ale rovněž pořádají rekvalifikační kurzy pro uchazeče, které zvýší kvalifikaci a schopnosti uchazečů, a tím jim tak umožní získat lepší uplatnění na trhu práce. Tyto kurzy jsou nezaměstnaným osobám, vedeným na úřadech práce, poskytovány bezplatně.

V roce 2010 bylo vynaloženo více finančních prostředků na pasivní politiku zaměstnanosti. Nejvyšší částky na PPZ jsou od roku 2005 vypláceny v okrese Děčín, nejméně jich je naopak dlouhodobě vypláceno v okrese Louny. Nejvíce finančních prostředků v rámci jednotlivých nástrojů APZ bylo v roce 2010 vynaloženo na realizaci projektů ESF. Po vstupu do EU má Ústecký kraj možnost čerpat prostředky z Evropského sociálního fondu, ale zároveň má povinnost dodržovat evropskou strategii politiky zaměstnanosti.

V rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost jsou v Ústeckém kraji realizovány například tyto projekty: "*Restart*", "*V padesáti nekončíme*", "*Práce bez překážek*". Opatření jsou realizována v oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti a oblasti podpory 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků.

V rámci uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bylo vytvořeno v roce 2010 v kraji 6 073 nových pracovních míst. Nejvíce vytvořených míst bylo zřízeno v rámci veřejně prospěšných prací (3 024 míst) a společensky účelných pracovních míst (2 799 míst). Nejvyužívanějším nástrojem byly rekvalifikace. Rekvalifikací se zúčastnilo celkem 7 475 osob.

Každoročně jsou ze státního rozpočtu vynakládány miliardové částky na řešení tohoto problému. Řada projektů je financována prostřednictvím ESF. Jedná se zejména o projekty zaměřené na rekvalifikace, podporu vzdělávání a všeobecný rozvoj regionů.

V poslední kapitole byly navrženy možná opatření a doporučení, které by napomohly optimalizovat proces zaměstnávání. Ke zlepšení celkové situace na trhu práce by bylo nutné snížit výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti ve prospěch výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti, která přispívá ke snížení nezaměstnanosti svými jednotlivými nástroji.

Jak již bylo výše uvedeno, nezaměstnanost není jednoduché řešit. Pokud se budeme opětovně zabývat opatřeními na řešení těchto negativních jevů, můžeme nalézt nová opatření a řešení jak je eliminovat či odstranit a pomoci tak zmírnit nepříznivé důsledky, které jsou vyvolávány ať v ekonomické nebo sociální oblasti. Problematika trhu práce není pouze problémem konkrétního regionu, ale je i problémem celorepublikovým, dokonce celosvětovým. Tato problematika bude zasahovat i do života našich budoucích generací.

10 SEZNAM LITERATURY

1. BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Slon, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
2. BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
3. DURDISOVÁ, Jaroslava a kol. *Sociální politika v ekonomické praxi*. 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2005. 246 s. ISBN 80-245-0850-8.
4. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE, 1999. 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
5. KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Opava: Slezská univerzita, 2005. 233 s. ISBN 80-7248-321-8.
6. KOLIBOVÁ, Helena. *Sociální politika*. 1. vydání. Opava: Optys, 2007. 129 s. ISBN 978-80-85819-62-5.
7. KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vydání. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
8. KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4. vydání. Praha: ASPI, a.s., 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
9. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
10. NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vydání. Praha: VŠE, 2002. 151 s. ISBN 80-245-0350-6.
11. SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 1. vydání. Praha: Svoboda, 1992. 1011 s. ISBN 80-205-0192-4.
12. SCHILLER, Bradley R., *The Macro Economy Today*. Boston: McGraw - Hill, 2000. 452 s. ISBN 0-07-366277-1.
13. WINKLER, Jiří, WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropská unie - Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.

Internetové zdroje:

14. CzechInvest. *Ústecký kraj hledá investory pro 758 brownfieldů*. [on-line]. 2008-11-06 [cit. 2012-01-14]. Dostupné z www: <<http://www.czechinvest.org/ustecky-kraj-hleda-investory-pro-758-brownfieldu>>.
15. ČSÚ. *Nezaměstnanost v Ústeckém kraji v roce 2010*. [on-line]. [cit. 2011-12-15]. Dostupné z www: <[http://www2.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/65002F5BB1/\\$File/w42130210q4r.pdf](http://www2.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/65002F5BB1/$File/w42130210q4r.pdf)>.
16. ČSÚ. *Pohyb obyvatelstva v Ústeckém kraji v roce 2010*. [on-line]. [cit. 2011-10-20]. Dostupné z www: <http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/pohyb_obyvatelstva_v_usteckem_kraji_v_roce_2010_predbezne_vysledky>.
17. ČSÚ. *Postavení venkova v Ústeckém kraji*. [on-line]. [cit. 2011-10-19] 163 s. (PDF). Dostupné z www: <[http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/6400522DCF/\\$File/42136109.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/6400522DCF/$File/42136109.pdf)>.
18. ČSÚ. *Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Ústeckého kraje v letech 2000 – 2005*. [on-line]. [cit. 2011-10-19]. 184 s. (PDF). Dostupné z www: <[http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/CD0031D954/\\$File/13423606.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/CD0031D954/$File/13423606.pdf)>.
19. ČSÚ. *Statistické ročenky Ústeckého kraje 2000 - 2010*. [on-line]. [cit. 2011-11-09]. Dostupné z www: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/krajpubl/421011-10-2010-xu>>.
20. ČSÚ. *Statistický bulletin – Ústecký kraj za rok 2010*. [on-line]. [cit. 2011-10-19]. Dostupné z www: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/krajp/421011-10-xu>>.
21. ČSÚ. *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Ústeckého kraje v roce 2010*. [on-line]. [cit. 2011-10-20]. 64 s. (PDF). Dostupné z www: <[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/06003B1715/\\$File/Tendence_2010.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/06003B1715/$File/Tendence_2010.pdf)>.
22. ESF. *Evropský sociální fond v ČR*. [on-line]. Dostupné z www: <<http://www.esfcr.cz/>>.
23. GOLA, Petr. *Dlouhodobá nezaměstnanost v EU je kritická*. [on-line]. 2004-05-05 [cit. 2011-12-03]. Dostupné z www: <<http://www.mesec.cz/clanky/dlouhodobanezamestnanost-v-eu-je-kriticka/>>.
24. KOHOUT, Pavel. *Skutečná příčina nezaměstnanosti: sociální stát* [on-line]. 2006-04-27 [cit. 2011-09-08]. Dostupné z www: <<http://hn.ihned.cz/c1-18333950-pavel-kohout-skutecna-pricina-nezamestnanosti-socialni-stat>>.

25. MPSV. *Analýzy trhu práce v Ústeckém kraji od roku 2000*. [on-line]. [cit. 2011-11-23].
Dostupné z www: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up>.
26. MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010*. [on-line]. [cit. 2011-11-12]. 81 s. (PDF). Dostupné z www:
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2010/Anal2010.pdf>.
27. MPSV. *Regionální individuální projekty*. [on-line]. [cit. 2011-11-12]. Dostupné z www:
<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty>.
28. MPSV. *Situace na trhu práce*. [on-line]. [cit. 2011-11-12]. Dostupné z www:
<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace>.
29. MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [on-line]. [cit. 2011-11-12]. Dostupné z
www:<http://portal.mpsv.cz/sz/download/?_piref37_264786_37_264785_264785.typstnez=1&_piref37_264786_37_264785_264785.typstnezct=1#ukaz>.
30. NOVOTNÝ, Radovan. *Nezaměstnanost a co ji ovlivňuje*. [on-line]. 2009-08-26 [cit. 2011-08-20]. Dostupné z www: <<http://www.investujeme.cz/clanky/nezamestnanost-a-co-ji-ovlivnuje/>>.

11 SEZNAM VYOBRAZENÍ

Seznam obrázků

Obrázek 1 Rovnováha na trhu práce.....	- 19 -
--	--------

Seznam grafů

Graf 1 Počet obyvatel v okresech Ústeckého kraje k 31. 12. 2010.....	- 50 -
Graf 2 Vývoj počtu obyvatel v letech 2000 – 2010 (k 31. 12. celkem)	- 51 -
Graf 3 Věková struktura obyvatelstva Ústeckého kraje k 31. 12. 2010.....	- 52 -
Graf 4 Pohyb obyvatelstva v Ústeckém kraji a jeho okresech roce 2010	- 52 -
Graf 5 Vývoj registrované míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a ČR v průběhu roku 2010	- 55 -
Graf 6 Vývoj počtu uchazečů na jedno volné pracovní místo v okresech Ústeckého kraje v letech 2000 – 2010.....	- 57 -
Graf 7 Struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji (prosinec 2009 – prosinec 2010)	- 60 -
Graf 8 Vývoj počtu uchazečů a volných pracovních míst	- 60 -
Graf 9 Vývoj podílu struktury uchazečů podle dosaženého vzdělání v letech 2000 - 2010	- 62 -
Graf 10 Vývoj struktury uchazečů o zaměstnání podle věku v Ústeckém kraji v letech 2000 - 2010.....	- 63 -
Graf 11 Vývoj podílu uchazečů o zaměstnání podle délky evidence na úřadech práce v Ústeckém kraji v letech 2000 až 2010 v %	- 64 -
Graf 12 Komparace nabídky a poptávky v letech 2000 – 2010 v Ústeckém kraji	- 65 -
Graf 13 Podíl prostředků vynaložených na politiku zaměstnanosti v Ústeckém kraji za rok 2010	- 72 -
Graf 14 Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v jednotlivých okresech Ústeckého kraje v letech 2000 - 2010.....	- 73 -

Seznam tabulek

Tabulka 1 Základní charakteristiky Ústeckého kraje k 31. 12. 2010.....	- 49 -
Tabulka 2 Vývoj počtu obyvatel v letech 2000 – 2010 (k 31. 12. celkem).....	- 51 -
Tabulka 3 Počet ekonomických subjektů podle kategorie počtu zaměstnanců v Ústeckém kraji (k 31. 12. 2003 a 2010)	- 54 -
Tabulka 4 Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Ústeckého kraje v letech 2000 - 2010 (v %) ...	- 56 -
Tabulka 5 Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo v okresech Ústeckého kraje v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.).....	- 58 -
Tabulka 6 Struktura uchazečů v okresech Ústeckého kraje (k 31. 12. 2010)	- 59 -
Tabulka 7 Struktura uchazečů podle dosaženého vzdělání (k 31. 12. 2010 a 2009).....	- 61 -
Tabulka 8 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku v Ústeckém kraji (k 31. 12. 2010 a 2009)	- 63 -
Tabulka 9 Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v Ústeckém kraji (k 31. 12. 2010 a 2009)	- 64 -
Tabulka 10 Přehled vybraných ukazatelů v jednotlivých krajích ČR k 31. 12. 2010	- 67 -
Tabulka 11 Absolventi a mladiství v okresech Ústeckého kraje (k 31. 12. 2010 a 2009)	- 68 -
Tabulka 12 Nezaměstnané ženy v okresech Ústeckého kraje (k 31. 12. 2010 a 2009).....	- 69 -
Tabulka 13 Uchazeči se zdravotním postižením v okresech Ústeckého kraje (k 31. 12. 2010 a 2009).....	- 70 -
Tabulka 14 Další problémové skupiny na trhu práce.....	- 70 -
Tabulka 15 Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)	- 72 -
Tabulka 16 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v jednotlivých okresech Ústeckého kraje (v tis. Kč)	- 74 -
Tabulka 17 Výdaje na jednotlivé nástroje APZ v Ústeckém kraji včetně závazků z minulých období (v tis. Kč)	- 75 -
Tabulka 18 Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ s příspěvkem úřadu práce v Ústeckém kraji ve sledovaném období	- 76 -
Tabulka 19 Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců v Ústeckém kraji ve sledovaném období	- 77 -
Tabulka 20 Veřejně prospěšné práce v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)	- 78 -
Tabulka 21 Společensky účelná pracovní místa vytvořené úřady práce v letech 2000 – 2010 (k 31. 12.)	- 79 -
Tabulka 22 Vybrané ukazatele v rámci 2. fáze projektu „Vzdělávejte se!“ v roce 2010.....	- 79 -

PŘÍLOHY

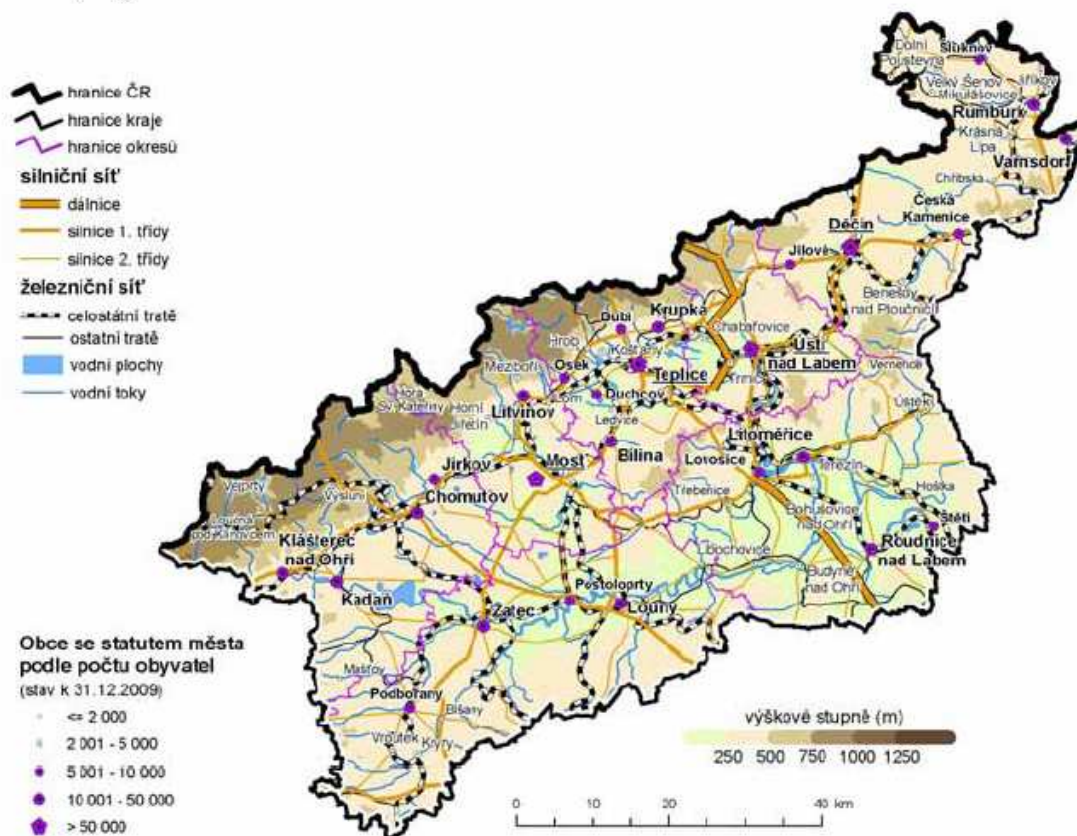
Seznam příloh

Příloha 1 Geografická mapa Ústeckého kraje	- 2 -
Příloha 2 Mapa Ústeckého kraje – Míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2010 rozčleněná na okresy	- 3 -
Příloha 3 Míra nezaměstnanosti v obcích Ústeckého kraje k 31. 12. 2010	- 4 -
Příloha 4 Intenzita dojížděky a vyjížděky za prací	- 4 -
Příloha 5 Elementární charakteristiky časové řady počtu zaměstnaných v Ústeckém kraji v letech 2000 - 2010.....	- 5 -
Příloha 6 Pořadí okresů Ústeckého kraje v rámci České republiky dle míry registrované nezaměstnanosti dle jednotlivých měsíců v roce 2010 (77. = nejhorší)	- 5 -
Příloha 7 Vybrané projekty realizované v jednotlivých okresech Ústeckého kraje	- 6 -

Příloha 1 Geografická mapa Ústeckého kraje

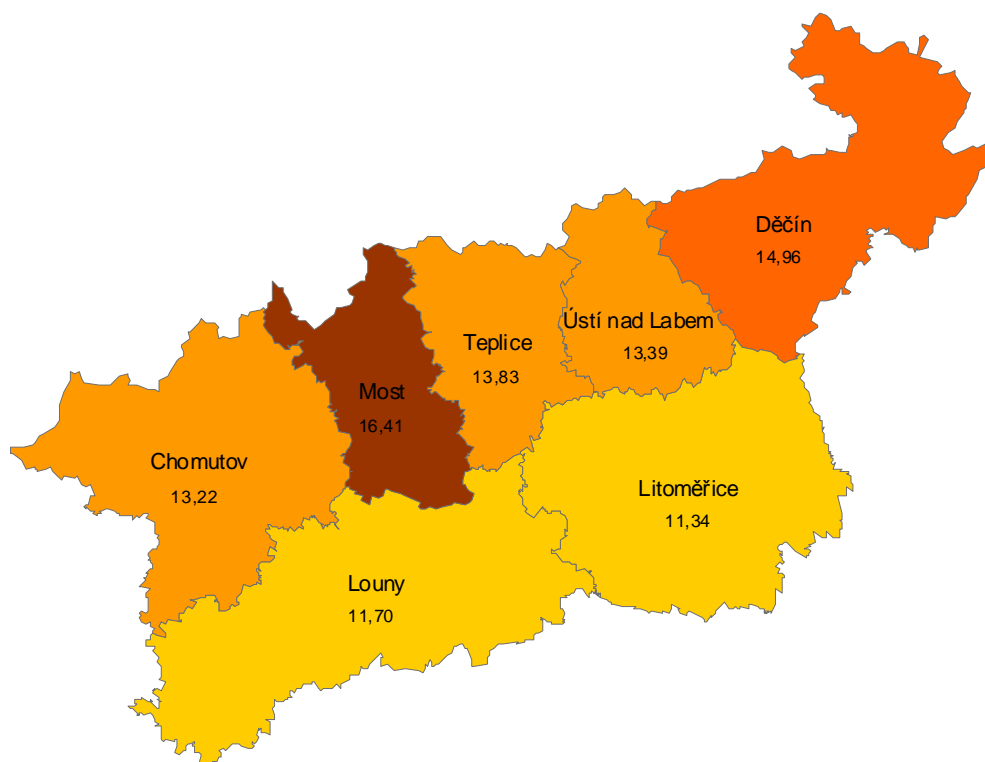
Ústecký kraj

Ústecký Region



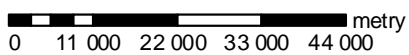
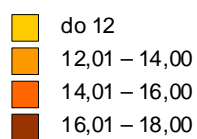
Zdroj: ČSÚ. *Statistická ročenka Ústeckého kraje 2010*. [on-line]. 220 s. (PDF). Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/980047BDE1/\\$File/42101110.pdf>](http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/980047BDE1/$File/42101110.pdf).

Příloha 2 Mapa Ústeckého kraje – Míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2010 rozčleněná na okresy



Míra nezaměstnanosti

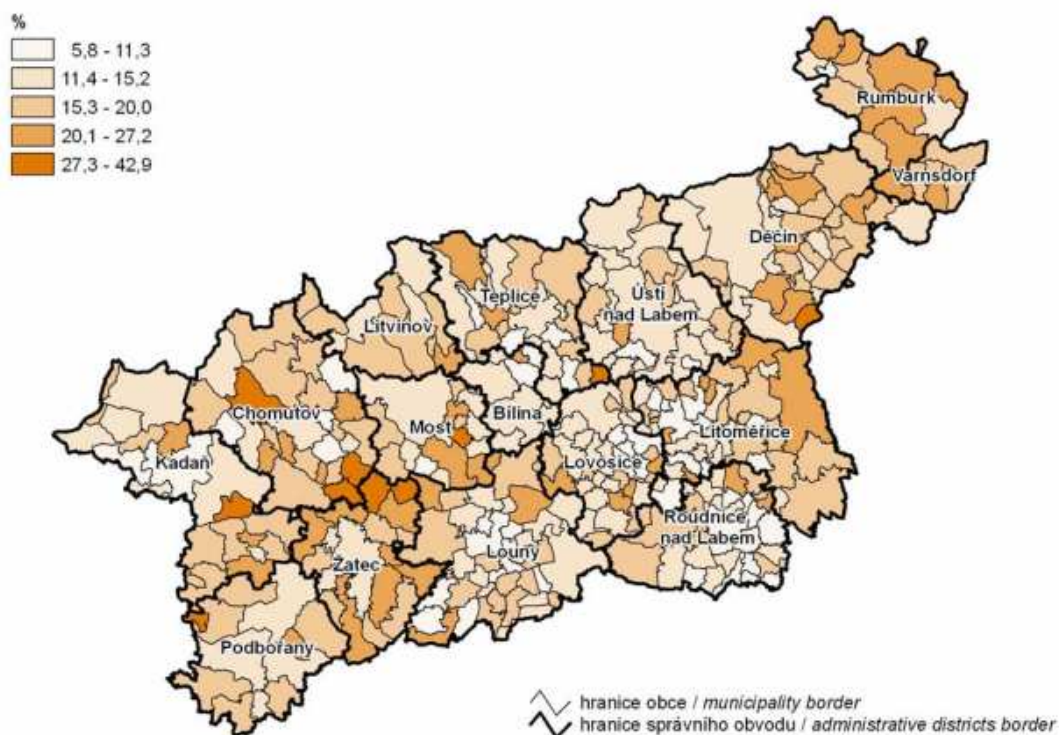
v okresech (%)



Úřad práce v Ústí nad Labem, 2010

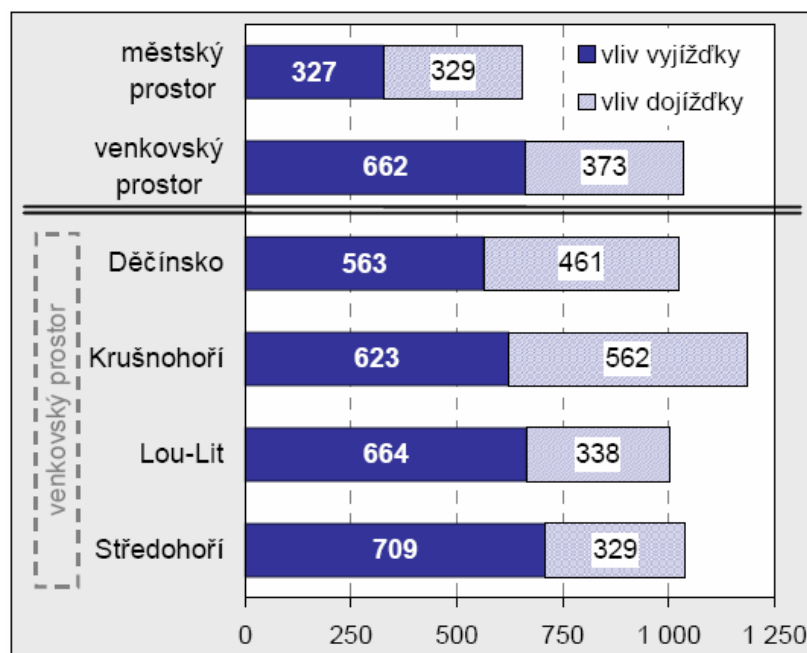
Zdroj: MPSV. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2010*. [on-line]. 41 s. (PDF). Dostupné z [www: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up>](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up).

Příloha 3 Míra nezaměstnanosti v obcích Ústeckého kraje k 31. 12. 2010



Zdroj: ČSÚ. *Statistická ročenka Ústeckého kraje 2011*. [on-line]. 230 s. (PDF). Dostupné z www: <[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/600039FEA5/\\$File/42101111.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/600039FEA5/$File/42101111.pdf)>.

Příloha 4 Intenzita dojížděky a vyjížděky za prací



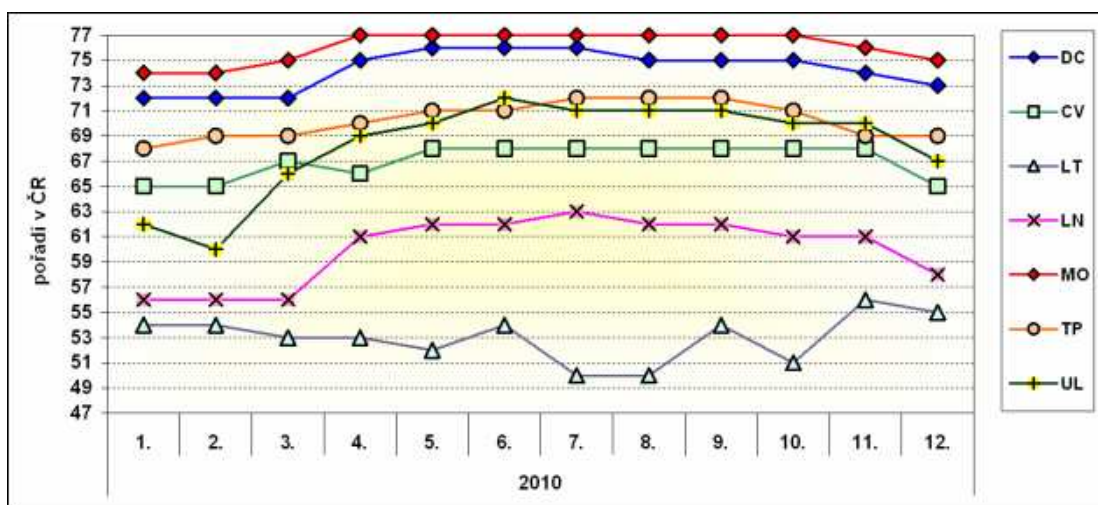
Zdroj: ČSÚ. *Postavení venkova v Ústeckém kraji*. [on-line]. 163 s. (PDF). Dostupné z www: <[http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/6400522DCF/\\$File/42136109.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/6400522DCF/$File/42136109.pdf)>.

Příloha 5 Elementární charakteristiky časové řady počtu zaměstnaných v Ústeckém kraji v letech 2000 - 2010

Rok	y_t	dy_t	$d^{(2)}y_t$	k_t	z_t
2000	348,465	-	-	-	1,000
2001	361,364	12,899	-	1,037	1,037
2002	357,782	-3,582	-16,481	0,990	1,027
2003	353,118	-4,664	-1,082	0,987	1,013
2004	358,124	5,006	9,67	1,014	1,028
2005	357,909	-0,215	-5,221	0,999	1,027
2006	363,071	5,162	5,377	1,014	1,042
2007	361,603	-1,468	-6,631	0,996	1,038
2008	372,034	10,431	11,899	1,029	1,068
2009	365,699	-6,335	-16,766	0,983	1,049
2010	361,872	-3,827	2,508	0,990	1,038

Zdroj: Vlastní zpracování

Příloha 6 Pořadí okresů Ústeckého kraje v rámci České republiky dle míry registrované nezaměstnanosti dle jednotlivých měsíců v roce 2010 (77. = nejhorší)



Zdroj: ČSÚ. *Nezaměstnanost v Ústeckém kraji v roce 2010*. [on-line]. Dostupné z [www: <http://www2.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/65002F5BB1/\\$File/w42130210q4r.pdf>](http://www2.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/t/65002F5BB1/$File/w42130210q4r.pdf).

Příloha 7 Vybrané projekty realizované v jednotlivých okresech Ústeckého kraje

Okres Děčín	Částka (Kč)	Realizace projektu
S podporou za prací na Děčínsku	21 476 300	1. 4. 2010 - 30. 11. 2012
Společnou cestou za prací	42 942 610	1. 1. 2010 - 30. 11. 2012
Okres Chomutov		
Restart	29 702 100	1. 9. 2009 - 28. 2. 2011
Okres Louny		
Restart	58 158 167	1. 10. 2009 - 30. 4. 2012
Okres Most		
KREDIT - Sociální ekonomika na Mostecku	10 272 262	1. 9. 2009 - 31. 5. 2012
Práce na Mostecku pro každého	29 763 225	1. 1. 2009 - 30. 11. 2011
Rodina a práce na Mostecku	14 720 500	1. 1. 2009 - 30. 10. 2011
Restart	49 980 700	1. 1. 2009 - 31. 3. 2011

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat z www.esfcr.cz