

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra statistiky**



**Bakalářská práce**

**Aktivní politika zaměstnanosti v ČR**

**Lenka Sychrnsádová**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra statistiky

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Lenka Sychrnsádová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Aktivní politika zaměstnanosti v ČR**

Název anglicky

**Active employment policy in the Czech Republic**

---

### Cíle práce

Cílem práce je analýza příčin dlouhodobé nezaměstnanosti, forma pomoci státních institucí při uplatnění na trhu práce. Výzkum bude prováděn v Ústeckém kraji, kde je jedna z nejvyšších nezaměstnaností formou dotazníků a zpracováním údajů MPSV.

### Metodika

Ukazatele, které se týkají stavu nezaměstnanosti budou získány od orgánů státní správy a též z vlastního dotazníkového ho zjišťování. Shromážděné informace budou zpracovány pomocí vhodného statistického aparátu.

**Doporučený rozsah práce**

40-50 stran

**Klíčová slova**

zaměstnanost, stát, úřady práce, pasivní a aktivní nástroje politiky

---

**Doporučené zdroje informací**

BRČÁK J. A KOLEKTIV, Česká republika ve světle ekonomických teorií, vydavatelství Aleš Čeněk, 2012, ISBN 978-80-7380-369-8

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

ČESKÝ STATISTIKÝ ÚŘAD [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

Internetové zdroje

KREBS V. A KOLEKTIV, Sociální politika, vydavatel Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010

Literatura

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ MPSV [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

SAMUELSON A. PAUL, NORDHAU WILLIAM, Ekonomie, 18. vydání, vyd. Svoboda, 2010, ISBN 80-205-0590-3

SIROVÁTKA T. A MAREŠ P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, Brno 2003

STÁDNÍK J. A KIELER P., Přehled judikatury Zákon o zaměstnanosti, Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011

---

**Předběžný termín obhajoby**

2015/06 (červen)

**Vedoucí práce**

RNDr. Jan Grosz

---

Elektronicky schváleno dne 15. 10. 2014

**prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 13. 03. 2015

---

### Čestné prohlášení

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

V Praze dne 16.3.2015

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala RNDr. Janu Groszovi za vedení a pomoc při psaní bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat pracovnícím na Úřadu práce Litoměřice za poskytnuté informace. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat mým kolegyním v práci a spolužákům, rodině, aj.

# Aktivní politika zaměstnanosti v ČR

---

## Active employment policy in the Czech Republic

### Souhrn

Tato bakalářská práce „Aktivní politika zaměstnanosti ČR“ se zabývá problematikou trhu práce a nezaměstnaností. Cílem je zhodnotit aktivní politiku zaměstnanosti realizovanou Úřadem práce, podrobněji jsem se zaměřila na oblast Ústeckého kraje, kde je nejvíce nezaměstnaných. V první části jsou vysvětleny základní pojmy, druhy nezaměstnanosti, rizikové skupiny ohrožené nezaměstnaností na trhu práce způsob měření míry nezaměstnanosti a dopady nezaměstnanosti. Dále je představena státní politika zaměstnanosti České republiky. Jsou popsány nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. V další části je charakterizován Ústecký kraj. Situace na trhu práce, je zde uveden přehled nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti využívaných v Ústeckém kraji a výdaje ze státního rozpočtu na nástroje APZ. V této kapitole je zhodnocení efektivity jednotlivých nástrojů. V závěrečné části jsou uvedeny vlastní návrhy, které by mohly vést ke snížení nezaměstnanosti.

**Klíčová slova:** Zaměstnanost, nezaměstnanost, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, úřad práce, rizikové skupiny, politika zaměstnanosti v České republice.

### Summary

In the bachelor thesis „Active labour market policy in the Czech Republic“ deals with the problems of the labour market and unemployment. The objective is to evaluate the active employment policy implemented by the Employment Office, in detail, I focused on area of the Ústecký Region, where is the most of the unemployed. The first section are explained the basic concepts, types of unemployment, risk groups threatened by unemployment in the labor market, measuring unemployment and the impacts of unemployment. Then is presented the state policy in the Czech Republic. In this parts are

describes the tools and active employment policy measures. The next section is characterized Usti Region. The situation on the labor market, there is overview of active employment policy instruments exploited into the Ústecký Region and costs from the state budget for Active Employment Policy tools. In this chapter is to evaluate the effectiveness of individual instruments. The final section contains own proposals, which could lead to a reduction in unemployment.

**Keywords:** Employment, unemployment, labour market, active employment policy, passive employment policy, rate of unemployment, active employment policy Instruments, labour office, disadvantaged groups, employment policy in The Czech Republic

## **OBSAH**

<b>1</b>	<b>Úvod .....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>Cíl práce.....</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>Trh práce .....</b>	<b>13</b>
3.1	Typy nezaměstnanosti .....	14
3.1.1	Základní typy nezaměstnanosti .....	14
3.1.2	Rozdělení podle délky trvání.....	17
3.1.3	Dobrovolná nezaměstnanost.....	17
3.1.3.1	Dobrovolná nezaměstnanost.....	18
3.1.3.2	Nedobrovolná nezaměstnanost.....	18
3.2	Měření nezaměstnanosti .....	19
3.2.1	Přírozená míra nezaměstnanosti a její tendence ke zvyšování .....	20
3.1.1	Zvyšování nezaměstnanosti.....	21
3.3	Důsledky nezaměstnanosti .....	23
3.3.1	Ekonomické dopady .....	23
3.3.2	Sociální dopady .....	23
3.3.3	Rizikové skupiny na trhu práce .....	24
<b>4</b>	<b>Státní politika zaměstnanosti.....</b>	<b>25</b>
4.1	Politika zaměstnanosti .....	26
4.2	Politika snižování nezaměstnanosti .....	28
4.3	Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.....	29
4.3.1	Rekvalifikace .....	30
4.3.2	Investiční pobídky .....	31
4.3.3	Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny.....	31
4.3.4	Překlenovací příspěvek.....	32
4.3.5	Příspěvek na zapracování .....	32



4.3.6	Veřejně prospěšné práce .....	33
4.3.7	Společensky účelná místa .....	33
4.4	Výdaje na politiku zaměstnanosti .....	34
<b>5</b>	<b>Analýza nezaměstnanosti v ČR .....</b>	<b>36</b>
5.1	Statistická analýza počtu evidovaných uchazečů v ČR .....	37
5.2	Analýza počtu volných pracovních míst .....	37
5.3	Analýza míry nezaměstnanosti v ČR .....	40
5.4	Analýza počtu nezaměstnaných podle pohlaví .....	42
5.5	Evropský sociální fond .....	44
5.6	Výdaje na politiku zaměstnanosti .....	45
<b>6</b>	<b>Ústecký kraj .....</b>	<b>46</b>
6.1	Základní charakteristika kraje .....	46
6.2	Statistická analýza počtu nezaměstnaných v ÚK .....	48
6.3	Výdaje na politiku zaměstnanosti .....	48
6.4	Analýza podle nejvyššího dosaženého vzdělání .....	50
6.5	Porovnání nezaměstnanosti v ÚK podle věku .....	53
6.6	Srovnání podle délky evidence uchazečů o zaměstnání v ÚK .....	53
6.6	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Ústeckém kraji .....	54
6.7	Regionální individuální projekty .....	54
6.8	Zhodnocení poskytnutých nástrojů AP v ÚK .....	55
<b>7</b>	<b>Závěr – Dotazníkové zpracování .....</b>	<b>57</b>
<b>8</b>	<b>Návrhy a doporučení .....</b>	<b>59</b>
<b>9</b>	<b>Seznam literatury .....</b>	<b>61</b>
<b>10</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>62</b>

# 1 Úvod

Bakalářská práce *Aktivní politika zaměstnanosti v ČR* je zaměřena na pomoc ze strany státu prostřednictvím především Úřadu práce České republiky (ÚP ČR) při hledání a zprostředkování vhodného zaměstnání uchazečům o zaměstnání a jejich další vzdělávání, aby snáze našli uplatnění na trhu práce.

Představené formy aktivní politiky zaměstnanosti jako například rekvalifikační kurzy, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, investiční pobídky, chráněné pracovní dílny a další formy, které pomáhají uchazečům o zaměstnání získat potřebnou kvalifikaci aktivní politiky zaměstnanosti při hledání nového zaměstnání.

Nezaměstnanost je v České republice stále velmi aktuální téma. Zejména dopady hospodářské krize z minulých let upozornily na závažnost tohoto problému, který vyžaduje pozornost a je potřeba tento problém aktivně řešit. Nezaměstnanost, především dlouhodobá se stává problémem nejen pro jedince, který přišel o zaměstnání, ale i pro společnost jako celek.

Nezaměstnanost negativně ovlivňuje také celkovou hospodářskou situaci. S růstem nezaměstnanosti se rovněž zvyšují náklady na udržení životní úrovně osob bez práce a také na pomoc při hledání nového zaměstnání. V tržní ekonomice nelze nezaměstnanost zcela eliminovat, problém nezaměstnanosti se netýká jen ČR, ale také zemí Evropské unie a celé Evropy, ale také i USA. Důležité je, aby nezaměstnanost nepřekročila únosnou míru. Proto stát svými zásahy reguluje trh prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti, aby byla zajištěna rovnováha na trhu práce a dosažení plné zaměstnanosti.

Nezaměstnanost Česká republika až do roku 1989 neznala a s ní ani další země patřící do tzv. "Sovětského bloku". Do roku 1989 byla ekonomika centrálně řízená, kde díky tomu nezaměstnanost na trhu práce neexistovala. Po roce 1989 byl nastolen systém demokracie a svobody. S transformací ekonomiky se objevilo mnoho nových jevů a problémů, které do té doby nebyly pro společnost známé, mezi něž nezaměstnanost také patří. Na jedné straně se mnozí jedinci mohli seberealizovat a tím případně získat větší plat, na straně druhé však někteří o své „jisté“ místo z různých příčin přišli a stali se nezaměstnanými. Nezaměstnanost může být brána jako cena, kterou společnost platí

za možnost svobodného rozhodování. Je příčinou mnoha ekonomických a sociálních problémů současné společnosti.

V praktické části je analýza porovnávaných vybraných ukazatelů nezaměstnanosti za Českou republiku a za Ústecký kraj. V další části je zhodnocení vypracovaného dotazníku. Vyplnily jej osoby žijící v Ústeckém kraji, dotazník je anonymní a získaná data vyjadřují situaci na trhu práce v Ústeckém kraji, tak jak je to vnímáno osobami zde žijícími. Z České republiky byla zvolena lokalita Ústeckého kraje záměrně, jelikož jde o kraj s dlouhodobě nejvyšší mírou nezaměstnanosti.

## **2 Cíl práce**

Cílem práce je zjištění výsledku úspěšnosti nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR a Ústeckém kraji. Stručný popis pomoci od státu, který se snaží snížit nezaměstnanost, zavedená opatření a stanové cíle do budoucna v oblasti politiky zaměstnanosti v rámci celé České republiky a stanovené nástroje vedoucí ke snižování nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.

Práce je zaměřena na analýzu vývoje nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a statisticky zanalyzovat stav na trhu práce. Součástí je návrh na opatření, který by měl vést ke snížení nezaměstnanosti. Dále jsou zhodnoceny použité formy aktivní politiky zaměstnanosti a jejich účinnosti.

Dílčím cílem je vysvětlení pojmů, charakteristika nezaměstnanosti, popis nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Uvedeny a popsány jsou veškeré dostupné formy vzdělávání či rozšiřování kvalifikace, které pomáhají nezaměstnaným lépe najít uplatnění na trhu práce.

### 3 Trh práce

Trh práce představuje místo, kde se střetává poptávka po práci (lidském kapitálu) a nabídka práce. Nabídku lidského kapitálu tvoří veškerá pracovní síla (osoby zaměstnané i nezaměstnané). Firmy, podnikatelé, organizace, stát a další instituce tvoří poptávku po lidském kapitálu.

Pokud nastane na trhu práce převis nabídky lidského kapitálu nad jeho poptávkou, dochází ke vzniku nezaměstnanosti. Nezaměstnanost vzniká v důsledku nesouladu mezi nabídkou a poptávkou.

Na trhu práce se služby zajišťují formou směnných vztahů mezi jednotlivci, kteří práci nabízejí a firmami, domácnostmi a vládou, kteří se po práci poptávají. Kupuje se a prodává se práce za stanovenou cenu, kterou představuje mzda nebo plat.

Domácnosti za svoji práci dostávají mzdu, cenou práce je tedy mzdová sazba. Firmy se snaží maximalizovat zisk, najímají si tedy práci do doby, kdy se jejich příjmy vyrovnají nákladům, které vynaloží za práci.

Stát svými zásahy reguluje trh práce a tím ovlivňuje chod, efektivnost trhu práce a výši nezaměstnanosti. Stát upravuje svými nařízeními například délku pracovní doby, stanoví minimální mzdu, určuje věkovou hranici pro odchod lidí do penze. Politiku zaměstnanosti v České republice upravuje zejména zákon č. 434/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti. Politika zaměstnanosti patří k nejdůležitějším úsekům každého vyspělého státu.

Nezaměstnanost se u nás jako zcela nový společensko-ekonomický jev objevila po pádu bývalého režimu na počátku 90. let 20. století. Dříve byla zajištěna plná zaměstnanost hlavně z důvodu povinnosti pracovat. Za nezaměstnaného se podle Mezinárodní organizace práce (spravována v rámci Organizace spojených národů) považuje osoba starší 15 let, která není zaměstnaná v daném období, aktivně hledá práci (zaregistruje se na úřadě práce, aktivně se snaží hledat a získat práci nebo může být registrovaná v různých organizacích, které zprostředkovávají práci) a zároveň musí být tato osoba připravena k nástupu do práce.

Obyvatelé dané země (území) starší 15 let a více rozdělujeme do 2 skupin a to na: Ekonomicky aktivní obyvatelstvo a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Do kategorie neaktivního obyvatelstva patří např. důchodce, ženy v domácnosti, invalidé, studenty.

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří dvě skupiny osob. V jednu skupinu zastoupují zaměstnané osoby a do druhé skupiny patří nezaměstnané osoby. Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří pracovní sílu dané země.

Za zaměstnané osoby považujeme všechny osoby od 15 let a starší, které pobírají plat nebo jinou formu odměny za vykonanou práci na daném území.

Za osoby nezaměstnané považujeme osoby od 15 let a více, které bydlí na daném území a splňují tyto podmínky:

- Byly bez práce
- Jsou připraveny k nástupu do práce – tj. jsou k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů jsou schopni nastoupit do placeného zaměstnání
- V průběhu posledních 4 týdnů aktivně hledali zaměstnání ( prostřednictvím úřadu práce nebo jiných organizací a agentur nabízejících zaměstnání, využíváním inzerce, přímé oslovení firem a nebo jiným způsobem)
- Mezi nezaměstnané počítáme i osoby, které práci nehledají, neboť ji našly, ale nástup je stanoven na pozdější dobu – nejpozději do 3 měsíců

### 3.1 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se dělí na několik skupin např. na základní typy, dále podle dobrovolnosti nebo délky trvání.

Do základního rozdělení řadíme frikční nezaměstnanost, cyklickou nezaměstnanost, strukturální, sezónní a skrytou. Do skupiny dle dobrovolnosti patří dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. A do poslední kategorie nezaměstnanost dle délky trvání zařadíme nezaměstnanost dlouhodobou a krátkodobou nezaměstnanost.

#### 3.1.1 Základní typy nezaměstnanosti

##### 1) Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti vzniká důsledkem pohybu pracovních sil na trhu práce. Vznik není zapříčiněn nedostatkem pracovních příležitostí na trhu práce, ale změnou zaměstnání z důvodu hledání si lepšího uplatnění, změnou bydliště, po ukončení studia nebo po rodičovské dovolené. Frikční nezaměstnanost je dočasná a dobrovolná. Míra nezaměstnanosti se obvykle pohybuje okolo 1 až 2%. Frikčně nezaměstnaní pracovníci si hledají nové lepší zaměstnání jsou tedy bráni jako osoby „dobrovolně“ nezaměstnané.

Jak uvádí Samuelson, i kdyby byl trh práce dokonalý a informovanost o volných pracovních místech úplná, frikční nezaměstnanost by stále vznikala například vstupem absolventů na trh práce nebo z důvodu mateřských dovolených.

##### 2) Strukturální nezaměstnanost

Je forma nezaměstnanosti, která je zapříčiněná nesouladem mezi poptávkou na trhu práce a nabídkou a to v určitých odvětvích, v jejichž provoz se snižuje nebo v důsledkem technologických změn a změn i původní náplně práce (př. doly, těžké strojírenství apod.). Oproti cyklické nezaměstnanosti, kdy je pokles poptávky po pracovní síle citelný u všech odvětví, strukturální nezaměstnanost zasahuje pouze některá odvětví.

Počet volných míst v dané oblasti může být stejný nebo vyšší než počet nezaměstnaných, ale nezaměstnané osoby nemají dostatek dovedností potřebných pro vykonávání této profese nebo žijí mimo území, kde jsou pracovní místa k dispozici.

Důsledkem toho se často můžeme setkat s nerovnováhou u jednotlivých povolání nebo oblastí, jelikož některé sektory se rozvíjejí a inovují, zatímco jiné upadají a zmenšují se, a proto jsou nuceni propouštět své zaměstnance.

Přechod pracovníků mezi odvětvími trvá déle než při frikční nezaměstnanosti a to z důvodu odlišných potřebných kvalifikací, kdy nezaměstnaní musí podstoupit rekvalifikační kurz nebo zaškolení v daném oboru. Tento typ nezaměstnanosti způsobuje větší zásah do života lidí. Základním předpokladem pro rychlé překonání strukturální nezaměstnanosti je schopnost přizpůsobení a mobility pracovní síly. Z toho vyplývá, že nejlépe by měly zvládnout překonat strukturální nezaměstnanost mladí a svobodní lidé. Hůře se strukturální nezaměstnaností vyrovnávají osoby s nízkou kvalifikací, větším počtem dětí nebo osoby se změněnou pracovní schopností.

### 3) Cyklická nezaměstnanost

Je to nezaměstnanost, která vzniká důsledkem poklesu výkonnosti hospodářství, nedostatku pracovních míst. Je důsledkem nedostatečné úrovně agregátní poptávky po statcích a tedy i po pracovní síle. Nezaměstnanost neroste pouze v určitých odvětví, ale postihuje všechny profese.

Tento stav nastává zejména v obdobích hospodářské recese nebo krize.

### 4) Sezónní nezaměstnanost

Je spojena se změnami ročního období, kdy se některé práce vykonávat nedají např. stavebnictví, zemědělství. Jedná se v tomto případě o nezaměstnanost krátkodobou, trvající jen po určitou dobu.

### 5) Skrytá nezaměstnanost

Do této skupiny patří osoby, které nemají zaměstnání, nejsou registrované a práci nehledají (Mareš, 1994). Tyto osoby nejsou zahrnuty do statistiky nezaměstnanosti. Jde především o mladiství.



### **3.1.2 Rozdělení podle délky trvání**

Nezaměstnanost podle délky trvání se rozděluje na krátkodobou nezaměstnanost (6 měs.) a dlouhodobou nezaměstnanost (více než 6 měs.). Doba délky trvání se v různých publikacích liší, některé pracují s dobou od 6. měsíců jako dlouhodobou nezaměstnaností (př. Holman, 2005), jiné však uvádí dlouhodobou nezaměstnanost od 12 měsíců (např. Statistické ročenky ČSÚ).

Mezi krátkodobou nezaměstnanost patří profese, které jsou závislé např. na počasí (zemědělství, stavebnictví, sezónní práce atd.). Nezaměstnanost má krátkodobý charakter.

Oproti tomu dlouhodobá nezaměstnanost se stává často velmi vážným ekonomickým a sociálním problémem pro jedince. Na jedné straně ztrácí lidé bez práce příjem, musí šetřit a omezit své výdaje, ale důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti ztrácí i svou kvalifikaci, pracovní návyky a motivaci. Z nedobrovolné nezaměstnanosti se postupem času může stát dobrovolná nezaměstnanost, neboť nezaměstnaní si na tento stav postupem času zvyknou a rezignují na hledání nové pracovní pozice. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje zejména osoby obtížněji zaměstnatelné často též ozačované jako rizikové mezi ,které jsou řazeni osoby se zdravotním postižením, mladiství uchazeči o zaměstnání, absolventi škol, nekvalifikovaní uchazeči, vyšší věkové kategorie, osoby ucházející se o zaměstnání pečující o děti do věku 15 let, osoby bydlící v okrajových částech území a společensky nepřizpůsobivý (osoby se špatnou morálkou) (Mareš, 1994). Statisticky dlouhodobé nezaměstnanosti mají jako hlavní úkol popis obtížně zaměstnatelných osob a problémových regionů.

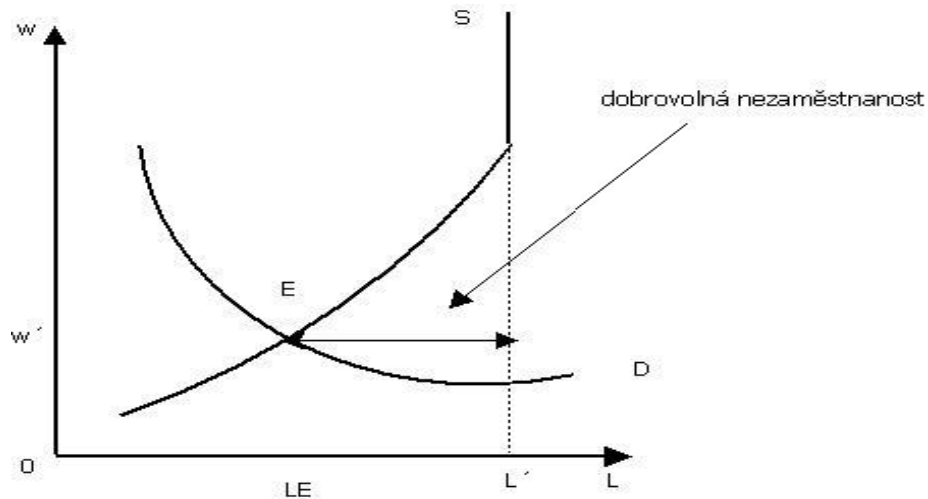
### **3.1.3 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost**

#### **3.1.3.1 Dobrovolná nezaměstnanost**

Dobrovolná nezaměstnanost může být frikční nezaměstnanost, jak bylo již uvedeno výše například, pokud nezaměstnaní hledají lepší pracovní podmínky, přestěhovali se, dokončili studium, ale může se jednat také o osoby, které jsou bez práce dobrovolně z důvodu neochoty pracovat. To znamená, že raději upřednostní volný čas před chozením do práce a od státu pobírají dávky a příspěvky. Na trhu práce existují volná pracovní místa, počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních

míst, ale např. za daných mzdových podmínek o tyto místa lidé nemají zájem (Fuchs, 2002).

Obr. č. 1: Dobrovolná nezaměstnanost



Pramen: Fuchs, 2002. Vlastní zpracování.

S ... nabídka práce

D ... poptávka po práci

L ... práce

w ... mzdová sazba

$OL_E$  ... počet zaměstnaných

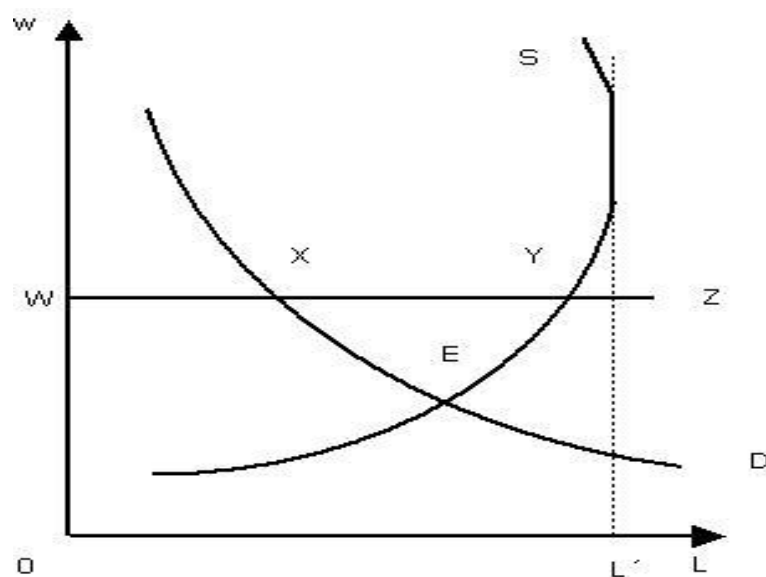
$L_EL'$  ... počet dobrovolně nezaměstnaných

$L'$  ... ekonomicky aktivní obyvatelstvo

### 3.1.3.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost nastává pokud by lidé byly ochotni za daných př. mzdových podmínek nastoupit do zaměstnání, ale nenachází uplatnění na trhu práce. Počet volných pracovních míst je nižší než počet uchazečů o zaměstnání. Důvodem je vyšší reálná mzdová sazba než sazba, která odpovídá rovnovážnému stavu. Mzdy jsou tedy nepružné a reagují opožděně (Fuchs, 2002).

Obr. č. 2: Nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Fuchs, 2002. Vlastní zpracování.

S ... nabídka práce

D ... poptávka po práci

L ... práce

w ... mzdová sazba

W ... vyšší mzdová hladina

WX ... zaměstnaní

XY ... nedobrovolně nezaměstnaní

YZ ... dobrovolně nezaměstnaní

### 3.2 Měření nezaměstnanosti

Pro účely měření se využívá:

- a) absolutní vyjádření počtu nezaměstnaných (př. 1,5 mil.)
- b) míra nezaměstnanosti – vyjadřuje poměr nezaměstnaných osob ke všem osobám práce schopným, tzn. zaměstnaným i nezaměstnaným

Míru nezaměstnanosti se vypočte jako  $u = \frac{U}{E + U} * 100$  neboli  $u = \frac{U}{L}$ , kde<sup>1</sup>

u = počet nezaměstnaných/celkový počet pracovních sil (uvádí se často v %, proto tedy hodnota u\*100% )

U - počet nezaměstnaných osob

E – počet zaměstnaných osob

L – je celkový počet pracovních sil ( L = E + U)

V České republice jsou zajišťovány dva ukazatelé míry nezaměstnanosti a to obecná a registrovaná.

Obecná míra nezaměstnanosti je ukazatel zjišťovaný Českým statistickým úřadem. Je zjišťována na základě počtu nezaměstnaných osob evidovaných na úřadech práce. Z důvodu, že ne všichni nezaměstnaní jsou nahlášení na úřadech práce, můžeme tvrdit, že skutečná míra nezaměstnanosti je vždy o něco vyšší než tato.

Registrovaná míra nezaměstnanosti se počítá na základě údajů získaných z úřadů práce. Ukazatel je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí.

---

**Zdroj:**

<sup>1</sup><http://cs.wikipedia.org/wiki/Nezaměstnanost>

Uvedená obecně definovaná míra nezaměstnanosti, ale nemusí být vždy dostačujícím ukazatelem. Při řešení problému nezaměstnanosti je potřeba vytvářet celou řadu detailnějších ukazatelů, které se mohou lišit pro jednotlivé oblasti. Jde o ukazatele jako např. dlouhodobá míra nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti dle pohlaví či věku nebo vzdělání.

Míra nezaměstnanosti nemůže nikdy dosáhnout nulové hodnoty, ale vždy se pohybuje kolem přirozené míry nezaměstnanosti.

### 3.2.1 Přirozená míra nezaměstnanosti a tendence k jejímu zvyšování

Přirozená míra nezaměstnanosti je definována tak, že v každém období určité procento zaměstnaných ztratí své zaměstnání a určité procento nezaměstnaných za stejné časové období nalezne práci. Přirozenou míru nezaměstnanosti vyjadřuje vzoreček:

$$u_n = \frac{s}{s + \mu} \cdot 100$$

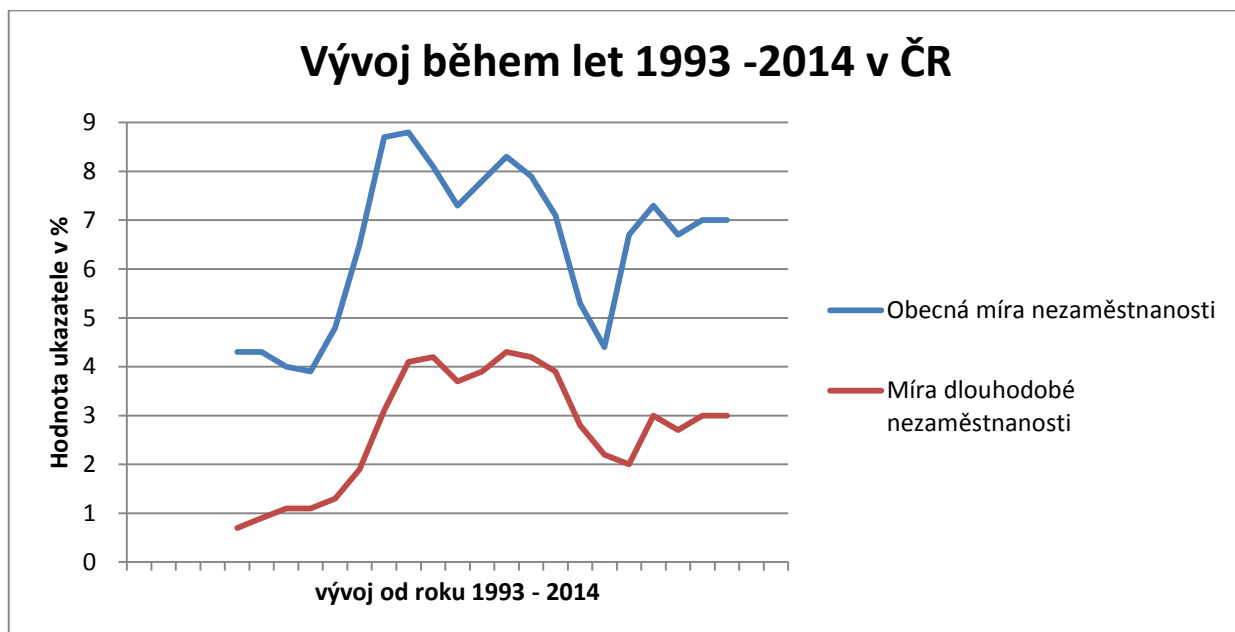
*kde*  
 $u_n$  – přirozená míra nezaměstnanosti  
 $s$  – míra ztráty pracovních příležitostí  
 $\mu$  – míra nových pracovních příležitostí

Z toho vyplývá:

- ✓ vyšší míra ztráty pracovních příležitostí zvyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti
- ✓ vyšší míra nových pracovních příležitostí naopak snižuje přirozenou míru nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je často definována jako dlouhodobě nejnížší udržitelná míra nezaměstnanosti odpovídající potenciálnímu produktu. Pro každou ekonomiku je její výše jiná a nelze říci, zda by tato míra byla žádoucí, je jednoduše přirozená.

Graf č.1: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti a míry dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice za období 1993 - 2014



Zdroj: MPSV, ČSÚ + vlastní zpracování

### 3.2.1 Zvyšování nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti má tendenci při plné zaměstnanosti ekonomicky aktivního obyvatelstva k neustálému růstu. Je to trend posledních let, jež je zapříčiněn zejména těmito faktory: demografické změny, vládní politika a strukturální změny.

**1) Demografické změny** - souvisí s demografickou strukturou ekonomicky aktivního obyvatelstva a s rostoucí ekonomickou aktivitou dospívající mládeže, menšin a žen (tyto skupiny obyvatel mají větší tendenci k nezaměstnanosti)

**2) Vládní politika** - vyšší nezaměstnanost je výsledkem větších sociálních jistot vytvořených vládou, menší snaha získat zaměstnání a nižší zájem o hůře placenou práci

**3) Strukturální změny** - dochází k vzestupné tendenci strukturální nezaměstnanosti. Ekonomika se rychle mění, zatímco pracovníci reagují na tyto změny mnohem pomaleji.

### **3.3 Důsledky nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost je brána jako jeden ze zásadních problémů současné společnosti. Mezi ekonomické dopady při vysoké nezaměstnanosti patří např. snížení důchodů společnosti a zvýšení sociálních výdajů. Mezi významné negativní sociální důsledky nezaměstnanosti patří klesající životní úroveň, negativní vliv na rodinu, může být narušeno fyzické a psychické zdraví nezaměstnaných osob (Krebs, 2005).

Dva hlavní dopady nezaměstnanosti jsou ekonomický dopad a sociální dopad.

#### **3.3.1 Ekonomický dopad**

Vysoká nezaměstnanost je spojena s nevyužíváním zdrojů, protože během krizí, kdy je nezaměstnanost vysoká, nevytváří ekonomika tolik produktů a služeb, kolika je schopna. Ztráty, ke kterým dochází v obdobích vysoké nezaměstnanosti, jsou největším mrháním zdroji v soudobé ekonomice (snížení výroby, snížení životní úrovně). Většinou jde hlavně o cyklickou nezaměstnanost. To vyjadřuje Okunův zákon.

**Okunův zákon** říká, že na každá 2 %, o něž GNP poklesne vzhledem k potenciálnímu produktu, se míra nezaměstnanosti zvýší o 1 %

Nezaměstnanost z ekonomického hlediska, ale nemusí být vždy pouze negativní a lze na ní pohlížet i jako na prospěšnou z hlediska schopnosti ekonomiky přizpůsobit se technologickým a jiným změnám. Jak uvádí Samuelson a Nordhaus (2007,656): *„Nezaměstnanost může být zcela efektivní situací, pokud pracovníci, kteří se liší ve svých schopnostech, procházejí procesem hledání a zkoušení různých druhů zaměstnání“*.

Na úrovni jednotlivce má nezaměstnanost negativní ekonomické dopady, které jsou spojené především s finančními problémy, snížením spotřeby i úspor a možné zadlužování jedince. Velký problém je ztráta kvalifikace, pracovních návyků a orientace v oboru.

#### **3.3.2 Sociální dopad**

Týká se hlavně dlouhodobé nedobrovolné nezaměstnanosti, která sebou přináší sociální škody. Je dokázáno, že nezaměstnanost vede ke zhoršení fyzického i psychického

zdraví osob postižených nezaměstnaností, vede k vyššímu výskytu trestných činností, srdečních chorob, alkoholismu a sebevražd. Sociální dopady nezaměstnanosti jsou ve větší míře nepříznivé. Lidé bez práce často ztrácí důvěru ve vlastní schopnosti, mají negativní pohled na svět, jsou narušeny společenské vztahy, jsou ve stresu, důsledkem ztráty příjmu se sníží jejich životní úroveň, ztrácí své dosavadní pracovní návyky (vstávání, tempo), dále ztrácí své vědomosti a kvalifikaci, nedostává se jim nové kvalifikace. Psychické zatížení vyvolané ztrátou zaměstnání může vést až ke krádežím, kriminalitě, alkoholismu, různým typům závislostí jako např. hráčství, alkoholismus atd.

Na druhé straně má nezaměstnanost také své pozitivní stránky. Nezaměstnaní mají možnost trávit více času se svou rodinou, věnovat se svým zájmům a je to také možnost nového začátku. Lidé bez práce mají příležitost změnit svou dosavadní profesi a získat novou kvalifikaci, ke které by se jinak nemuseli odhodlat.

### **3.3.3 Rizikové skupiny na trhu práce**

Ekonomické a sociální dopady postihují všechny nezaměstnané osoby, někoho ve větší míře a někoho v menší. Na trhu práce, ale existují tzv. rizikové skupiny, které patří mezi nejčastěji postižené osoby nezaměstnaností, důsledky spojené s nezaměstnaností mohou být pro osoby v těchto skupinách větší a těžší na vypořádání se s nimi.

Mezi rizikové skupiny obyvatel patří absolventi škol, mladiství nebo starší občané před důchodem, ženy a osoby se zdravotním handicapem. Osoby se změněnou pracovní schopností (ZPS) můžeme zařadit mezi nejvíce negativně postiženou skupinu osob, která si velmi obtížně hledá zaměstnání. O tyto pracovníky zaměstnavatelé nestojí a proto je nutné zaměstnavatele motivovat dodatečnými výhodami.

Evropská unie se také zaměřuje na určité specifické skupiny na trhu práce. Mezi rizikové faktory jsou zařazeny věk, zvýšená pozornost je věnována mladým lidem a absolventům, ale také starším občanům. Do rizikové skupiny patří osoby se ZPS, menšiny nebo imigranti.



## 4 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti je brána jako jedna z nejvýznamnějších součástí sociální politiky státu a tvoří základní část hospodářské strategie každé vyspělé země. Každá vyspělá společnost si formuje svou politiku, která směřuje hlavně k sociální ochraně občanů.

Státní politika zaměstnanosti (Brožová, 2003) usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, a o produktivní využití pracovních sil. Tvůrcem je stát, který spolupracuje s dalšími subjekty činnými na trhu práce (zaměstnavatelé, odborové organizace s územními samosprávnými celky atd.)

Za státní politiku zaměstnanosti jsou považovány aktivity vlády, které přispívají k dosažení rovnováhy na trhu práce a zvýšení jejich efektivního využívání. Tento druh politiky se u nás objevil až po roce 1989, ale od té doby má neustále rostoucí tendenci.

Otázka nezaměstnanosti se objevuje téměř každodenně, v médiích je téma nezaměstnanosti skloňováno pokaždé, jakmile se nezaměstnanost, byť jen nepatrně změní, ať už negativně, kdy stoupne, ale i pozitivně v případě poklesu.

Nezaměstnanost je stav na trhu práce, kdy nabídka práce není schopná uspokojit poptávku. Není vždy považována za vážný ekonomický ani sociální problém pokud se nestává masovou. Za vážný ekonomický problém se považuje v případě, pokud nezaměstnané osoby nemohou sehnat zaměstnání delší než 1 rok. Nezaměstnanost je chápána jako přirozený atribut svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii.

Pracovní činnost zajišťuje kulturní úroveň společnosti a pro každého člena společnosti biologické i společenské potřeby. Zaměstnání je hlavním zdrojem hmotného zabezpečení. Ztráta zaměstnání může mít, pokud se jedná o dlouhodobý stav, velké negativní důsledky. Nezřídka se člověk ztrátou zaměstnání dostává na samý pokraj společnosti (jedním z následků může být např. i trestná činnost).

Výskyt vysoké a dlouhodobé nezaměstnanosti má na občany velmi negativní dopad. V té době se očekává od politiků řešení této situace. Mezi důležité rozhodnutí pak patří otázka jaká vhodná opatření k řešení této situace zvolit a zda vůbec aktivně zasahovat do chodu ekonomiky a trhu práce a nebo zdali řešení ponechat na tržních silách.

V odpovědi na tuto otázku se již dlouhou dobu nemohou ekonomové shodnout. Někteří považují státní zásah jako nezbytné řešení, jiní v nich spatřují původce hospodářských problémů.

Mezi klasické intervence státu patří především státní politika zaměstnanosti, ale i zákonná opatření regulující trh práce např. stanovení pracovní doby, stanovení minimální mzdy, omezení přesčasů, stanovení minimálního věku pracovníků aj.

#### **4.1 Politika zaměstnanosti**

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání je jedním ze základních práv občana bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk. Nejčastěji bývá politika zaměstnanosti definována jako cílevědomá činnost státu, zaměstnavatelů, odborů a dalších sociálních subjektů, jejichž cílem je řešení problémů trhu práce.

Politika zaměstnanosti usiluje o vyrovnání poptávky po pracovní síle a nabídkou na trhu práce. Směřuje zároveň k odstranění možných negativních dopadů v rámci trhu práce. Z dlouhodobého hlediska nelze dosáhnout vyrovnání nabídky a poptávky, cílem spíše tedy je dosažení optimálního stavu. Dále usiluje o produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečuje práva občanů na zaměstnání.

Snižování nezaměstnanosti a vznik nových pracovních míst je podporováno z národní iniciativy, ale i prostřednictvím politiky hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie.

Politiku zaměstnanosti tvoří aktivní politika zaměstnanosti (APZ) a pasivní politika zaměstnanosti (PPZ).

Pasivní politika zaměstnanosti finančně podporuje nezaměstnané a kompenzuje jim tím po určitou dobu ztrátu zaměstnání a příjmu. Výše finanční podpory je závislá na předešlé mzdě nebo platu. PPZ má často demotivující účinky. Lidé bez práce pobírají

dávky a pro některé je pohodlnější se přizpůsobit skromnějšímu životnímu stylu dotovaného státem než se aktivně snažit o výdělek prací a hledat si nové pracovní místo.

Do nástrojů pasivní politiky zaměstnanosti můžeme zařadit podpory v nezaměstnanosti nebo předčasné odchody do důchodu.

Proti tomu aktivní politika zaměstnanosti se snaží omezit nezaměstnanost, pomáhá aktivně uchazečům o zaměstnání uplatnit se na trhu práce a pomáhá zprostředkovat uchazečům o zaměstnání vhodné pracovní místo.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dne 1.10.2004 stanovuje postup pro dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR.

Mezi velmi důležité instituce v oblasti státní politiky zaměstnanosti patří úřady práce. Úřad práce České republiky (ÚP ČR) je orgánem státní správy s právní subjektivitou, jehož nadřízeným orgánem je MPSV. ÚP ČR má tyto čtyři hlavní funkce informační, poradenskou, zprostředkovatelskou a podporující podnikatelskou činnost. Poslední vyjmenovanou činnost lze považovat za nejdůležitější, protože má důležitý úkol a to vytvářet a podporovat vznik nových pracovních míst a tím jí můžeme brát jako jádro aktivní politiky zaměstnanosti (Krebs a kol., 2007).

Úřad práce ČR má za úkol:

- sledovat a hodnotit stav na trhu práce;
- zpracovávat koncepci vývoje zaměstnanosti, přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informovat občany o možnostech získání vhodného zaměstnání, informuje zaměstnavatele;
- zajišťuje rekvalifikace;
- pomáhat zprostředkovat vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytovat poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání a rekvalifikací;
- evidovat uchazeče o zaměstnání, vytvářet evidenci volných pracovních míst, eviduje pracovní povolení vydané cizincům;

- rozhodovat o vyřazení uchazečů o zaměstnání z evidenc; rozhoduje také o přiznání, zamítnutí nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- finančně podporovat vytváření nových pracovních míst; podporovat vytváření a provoz chráněných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením;
- spolupracovat se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracuje s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;
- hospodařit s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz ÚP
- podporovat podnikatelskou činnost

## **4.2 Politika snižování nezaměstnanosti**

Redukce nezaměstnanosti, především té nedobrovolné a napomoci dosažení a udržení zvolené zaměstnanosti patří k důležitým cílům politiky každého státu. Nástroj k dosažení tohoto cíle je důchodová a sociální politika, která reguluje výši mezd a platů, sociální dávky, podpora, sociální program.

Jak je již uvedeno výše, zaměstnanost může být dobrovolná, tj. nezájem o získání zaměstnání. Dobrovolnou nezaměstnanost stát řeší pasivní formou pobírání sociálních dávek a podpory. Naproti tomu nedobrovolnou zaměstnanost má stát zájem řešit. Řeší jí aktivní formou např. tvorbou nových míst, rekvalifikace aj.

Aktivní politika zaměstnanosti má velký význam jejíž hlavní úkol patří omezování nezaměstnanosti a podpora rovnováhy na trhu práce ve státě. Aktivní politika zaměstnanosti je nedílnou součástí státní politiky zaměstnanosti. Dalším důležitým článkem aktivní politiky zaměstnanosti je zejména financování nástrojů a jiných opatření především rizikovým skupinám nezaměstnaných. U nezaměstnanosti se upřednostňuje preventivní a aktivní opatření před pasivním, kde uchazeč o zaměstnání pouze pobírá dávky. V devadesátých letech minulého století se na aktivní politiku zaměstnanosti nekladl takový důraz jako nyní.

Stát situaci na trhu práce soustavně sleduje a vyhodnocuje. Základními oficiálními a pravidelnými výstupy o stavu na trhu práce jsou statistiky zpracovávány jednotlivými úřady práce a poté celostátně Správou služeb zaměstnanosti MPSV a statistiky Českého statistického úřadu.

O zabezpečení práv občanů na zaměstnání a dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle usiluje státní politika zaměstnanosti, která je v kompetenci MPSV a ÚP ČR, který zastupují jednotlivé úřady práce v příslušných krajích. Mezi opatření státu, která mají přispět ke snížení nezaměstnanosti, patří podle Klímy (1996, 109) zlepšení služeb spojených s trhem práce, hlavně poskytování dostatečných informací a přehledů o volných pracovních místech, vládní rekvalifikační programy a vytváření veřejných pracovních příležitostí.

Na trhu práce stát významně zasahuje tím, že vydává zákony, které upravují práva a povinnosti zaměstnavatelů a pracovníků (zákoník práce) a další právní normy regulující trh práce (např. zákon o minimální mzdě), vyplácí podpory v nezaměstnanosti a podílí se finančně na rekvalifikaci pracovníků, zřizuje a financuje úřady práce, které zprostředkovávají pracovní příležitosti, rekvalifikaci a poskytují bezplatné kariérové poradenství. Mezi další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří - investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu, na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Aktivní politika zaměstnanosti v České republice je vymezena v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., politiku zaměstnanosti pak zastřešuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a jednotlivé úřady práce.

### **4.3 Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti**

Definic pro vysvětlení aktivní politiky zaměstnanosti existuje mnoho, významy se však neliší. Podle Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) je aktivní politika zaměstnanosti definována jako *účelné a selektivní vládní intervence ve snaze o dosažení cílů efektivnosti a/nebo rovnosti pomocí přímých nebo nepřímých*

*zásahů, které poskytují práci nebo zvyšují zaměstnatelnost znevýhodněných osob na pracovních trzích.*

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována nástroji, které jsou taxativně vymezeny v § 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jde především o:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Opatření díky nimž je realizována aktivní politika zaměstnanosti jsou:

- cílené programy k řešení problémů zaměstnanosti
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním handicapem
- poradenství, jež provádí nebo zabezpečují úřady práce

### **4.3.1 Rekvalifikace**

Rekvalifikace znamená získání nové kvalifikace v určitém oboru, ale také zvýšení nebo rozšíření dosavadní kvalifikace. Cílem rekvalifikačních kurzů je odstranit bariéry, které omezují určitou skupinu lidí. Kurzy umožňují lidem, kterým hrozí ztráta zaměstnání nebo již jsou nezaměstnaní získat lepší vyhlídky na nalezení nové práce nebo udržení stávajícího zaměstnání.

Úřady práce při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností žadatele, který má být rekvalifikován formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). Aby kurz splnil svůj účel musí jeho zaměření odpovídat požadavkům doby, ale také konkrétní situaci na trhu práce, aby se opravdu zvýšili šance žadatele ke získání zaměstnání. Zaměstnanci úřadů práce, proto monitorují vývoj a potřeba na trhu práce.

Uchazeči musí splňovat podmínky pro zařazení do rekvalifikačního kurzu hrazeného ÚP ČR

- Žadatel musí být v evidenci Úřadu práce, délka evidence není důležitá
- Musí mít odpovídající vstupní předpoklady pro daný kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje – např. nutné dosažené vzdělání (výuční list, maturita atd.), znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace
- Nutný předpoklad je zdravotní způsobilost pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese
- Rekvalifikace musí být potřebná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání mu neumožňuje získat vhodné pracovní místo
- Rekvalifikace musí být účelná – po ukončení kurzu je reálná šance získat zaměstnání

#### Úhrada nákladů rekvalifikace

Úřad práce hradí náklady rekvalifikace za uchazeče, pokud se uchazeč rozhodne absolovat kurz plně zabezpečený ÚP ČR, ale je potřeba aby se o tom dohodl s příslušným úřadem práce. Uchazeč uzavře s ÚP ČR před zahájením rekvalifikačního kurzu, písemnou dohodu o rekvalifikaci. K podpisu musí dojít nejpozději v den kurzu.

Uchazeči o zaměstnání může dále poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (např. jízdní výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky, pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačnímu zařízení).

V dohodě o rekvalifikaci je stanovena povinnost, uhradit plně náklady rekvalifikace, pokud uchazeč nebo zájemce o rekvalifikaci bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci.

Celková finanční částka, kterou může úřad práce uhradit za zvolenou rekvalifikaci jednoho uchazeče o zaměstnání nesmí v období 3 po sobě jdoucích kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout výši 50.000 Kč.

Na úhradu nákladů rekvalifikace a nákladů spojených s rekvalifikací není právní nárok.

### **4.3.2 Investiční pobídky**

Je to hmotná podpora poskytovaná zaměstnavateli za účelem vytvoření nového pracovního místa, dále je určena na rekvalifikace či školení jeho stávajících zaměstnanců. Tento nástroj slouží především k podpoře oblastí s vysokou mírou nezaměstnanosti.

Investiční pobídky získá zaměstnavatel, který vytvoří pracovní místa nebo zajistí rekvalifikace v oblasti, kde je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí, která předchází datu předložení záměru získání investiční pobídky nejméně o 50% vyšší než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice (§ 111 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb.).

### **4.3.3 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna**

Cílem je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a vytváření nových míst pro OZP.

Chráněné pracovní místo vytváří zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením. Zaměstnavatel uzavře s úřadem práce písemnou dohodu o takto vytvořeném pracovním místě. Chráněné pracovní místo musí zaměstnavatel udržet po dobu 3 let. Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, pokud se tato osoba rozhodne vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na vytvoření pracovních míst.

Chráněná pracovní dílna je vytvořené pracoviště na základě dohody zaměstnavatele s úřadem práce. V takovéto dílně pracuje v průměrném ročním přepočteném počtu 60% osob se zdravotním postižením. Chráněná pracovní dílna musí být v provozu po dobu minimálně 2 let od sjednané dohody. Na vytvoření dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněná pracovní dílna musí být přizpůsobená pro osoby se zdravotním postižením podle jejich specifických potřeb např. bezbariérový přístup, sociální zařízení atd. V chráněných dílnách se zabývají různými činnostmi, nejčastěji jde především o výrobu různých předmětů, které pak následně prodávají a vydělávají si tak na svoji činnost.



#### **4.3.4 Překlenovací příspěvek**

Tento příspěvek poskytuje Úřad práce osobám, které se rozhodli vykonávat samostatně výdělečnou činnost na základě dohody. Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 5 měsíců a Úřad práce je vyplácí jednorázově. Příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů např. doprava materiálu nebo zboží, náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je samostatná výdělečná činnost provozovaná.

#### **4.3.5 Příspěvek na zapracování**

Poskytuje Úřad práce ČR zaměstnavateli na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči dle § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců.

#### **4.3.6 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti. Zaměstnavatel může vytvořit takováto místa nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě písemné dohody s Úřadem práce.

Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout peněžní příspěvek na tyto pracovní místa. Příspěvek může být poskytnutý až do výše vynaložených finančních prostředků na mzdu takto umístěného zaměstnance.

#### **4.3.7 Společensky účelná místa**

Zřizují se na základě dohody úřadu práce a zaměstnavatele. Tyto vytvořená místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem najít zaměstnání. Na tyto pracovní místa úřad práce může také poskytnout příspěvek zaměstnavateli. Výše příspěvku může být až do výše vynaložených prostředků na mzdy včetně pojistného. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 12 měsíců. Pokud zaměstnavatel vytvoří více jak 5 společensky účelných pracovních míst, musí si úřad práce zajistit odborný posudek.

#### 4.4 Výdaje na politiku zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti poskytuje nezaměstnaných při ztrátě zaměstnání v určité výši po určitou dobu kompenzaci za ztrátu zaměstnání a tím i příjmu. Nezaměstnaní dostávají od státu podporu v nezaměstnanosti. Výše podpory by neměla být příliš vysoká, aby lidé neztratili motivaci a byli nuceni hledat nové zaměstnání. Vysoká podpora v nezaměstnanosti by mohla způsobit, že by se lidé stali nezaměstnanými dobrovolně.

Snahou státní politiky zaměstnanosti je snížit výdaje na PPZ, především z důvodu, že forma PPZ je finančně více náročná pro státní rozpočet než APZ. S růstem nezaměstnaných se také zvyšují finanční prostředky ze státního rozpočtu poskytnuté na PZ, vyšší částka připadne zejména na PPZ v podobě výdajů na zabezpečení uchazečů o zaměstnání. APZ pomáhá při strukturálních změnách zaměstnanosti, pomáhá sociálně-ekonomickému rozvoji v regionech, snižuje nezaměstnanost, ale především snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na PPZ. Stále více se proto zvyšují výdaje na APZ.

Všechny nástroje státní politiky zaměstnanosti mají svou podstatnou funkci a úkol v boji proti nezaměstnanosti. Jak můžeme vidět, v současné době je státní politika zaměstnanosti vykonávána docela efektivně, což ukazuje snižující míra nezaměstnanosti. Avšak by mohla být politika zaměstnanosti vykonávána ještě více efektivněji. Brání tomu zejména stále ještě poměrně nízké výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Výdaje se sice s porovnáním za minulé roky podstatně zvýšily, ale výše výdajů na státní politiku zaměstnanosti nedosahují takových výdajů, které na PZ poskytují jiné státy Evropské Unie.

##### Poskytnuté finanční prostředky ze Státního rozpočtu ČR

V tabulce č.1 uvádí výši finančních nákladů poskytnutých ze státního rozpočtu České republiky za účelem financování aktivní politiky zaměstnanosti v ČR za období 2012 až 2014. Výše výdajů zahrnuje financování všech forem aktivní politiky zaměstnanosti. V roce 2014 bylo vyčleněno ze státního rozpočtu ČR 8,512 mld. Kč, což byla nejvyšší poskytnutá finanční částka za sledované období. V meziročním srovnání jde o nárůst financí o 6,67%. Nejvyšší meziroční nárůst poskytnutých finančních prostředků byl evidován v roce 2013, kdy byl nárůst ve srovnání s rokem 2012 o 20,57%.

Tabulka č. 1: Výdaje ze státního rozpočtu ČR na financování APZ

Výdaje státního rozpočtu na APZ			
	Výdaje v Kč	Meziroční přírůstek v Kč	nárůst v %
2012	6 618 737 455		
2013	7 980 143 853	1 361 406 398	20,57
2014	8 512 811 831	532 667 978	6,67
Celkem	23 111 693 139		27,24

V tabulce č. 1 je uveden počet absolventů, kterým byl kurz prostřednictvím ÚP ČR hrazen. Nejvyšší meziroční nárůst počtu absolventů rekvalifikačních kurzů byl v roce 2013 o 16 239 uchazeče, procentní meziroční nárůst byl 64,44 %. V roce 2013 poskytl ÚP ČR na rekvalifikace částku 136 872 000 Kč, což je o 6,49 % méně finančních prostředků než bylo poskytnuto v roce 2012. V roce 2014 bylo vyčleněno na kurzovné o 48,31 % více finančních prostředků v meziročním srovnání s rokem 2013. Významně se na financování rekvalifikačních kurzů využívá čerpání finančních prostředků prostřednictvím Evropského sociálního fondu.

Tabulka č. 2: Analýza počtu absolventů rekvalifikačních kurzů a výdajů na jejich financování

	Rekvalifikace v ČR			Meziroční změna (přírůstek + / úbytek -)			
	2012	2013	2014	2012/2013		2013/2014	
Rekvalifikace - počet absolventů	25 199	41 438	46 454	16 239	64,44%	5 016	12,40%
hrazeno ÚP ČR	146 377 000	136 872 000	202 990 205	-9 505 000	-6,49%	66 118 205	48,31%
Celkem hrazeno za kurzovné*	nezveřejněno	301 385 000	343 896 395	-	-	42 511 395	14,10%

\* částka obsahuje prostředky z Evropského sociálního fondu (ESF) a finanční prostředky státu

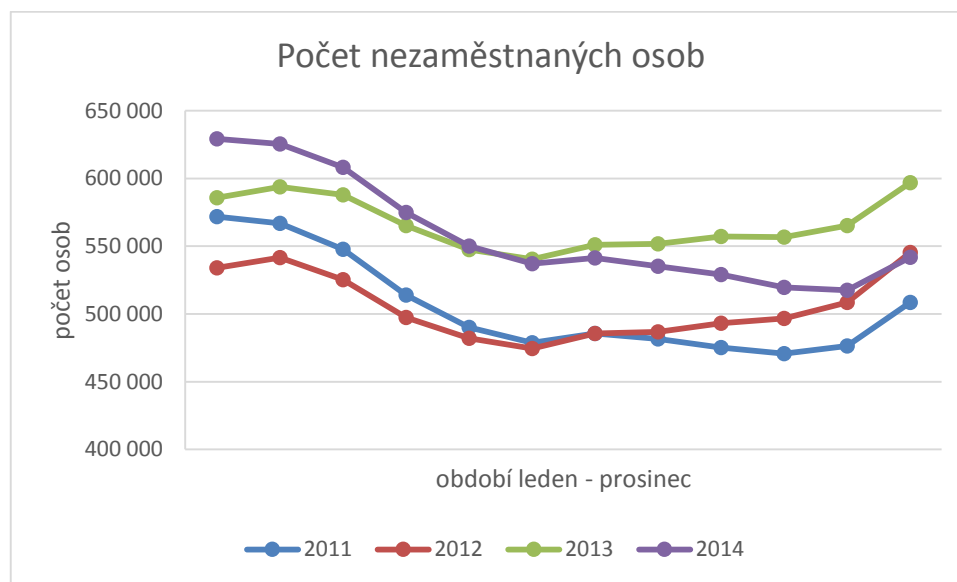
## 5 Analýza nezaměstnanosti v České republice

Časová řada počtu nezaměstnaných osob za období 2010 – 2014

Pro předpověď časové řady počtu nezaměstnaných osob byla zvolená řada počtu uchazečů o zaměstnání dle dat MPSV, měsíční pozorování. S ohledem na srovnatelnost časové řady bylo zvoleno období pro modelování od roku 2010 do 2014.

V tabulce časové řady jsou uvedeny jednotlivé míry nezaměstnanosti v procentech, rozdělení dle pohlaví a jejich statistického ukazatele časové řady. Ukazatele byly získány vypočtením dle vzorců prvních diferencí a koeficientem růstu. Časová řada podle klasifikace je časovou řadou počtu uchazečů o zaměstnání řadou okamžikovou, krátkodobou a s původními hodnotami. V tabulce je zaznamenán průměr počtu nezaměstnaných osob za měsíční sledované období 2010 – 2014 ve výši 533 382 osob, průměrná registrovaná míra nezaměstnanosti u mužů za sledované období činila 7,17%, míra registrovaných žen byla 7,26%. Časová řada je součástí přílohy bakalářské práce.

Graf č.2: Počet nezaměstnaných osob



## 5.1 Statistická analýza počtu evidovaných uchazečů v ČR

Veškerá data o celkovém počtu nezaměstnaných osob na území České republiky jsou získány z evidence počtu uchazečů evidovaných na úřadech práce ČR, především ze zpracovaných statistických ročenek. Tento ukazatel je zpracováván každý měsíc, obsahuje přesný počet uchazečů o zaměstnání, kteří byli evidováni na úřadech práce v průběhu celého měsíce. Tento ukazatel slouží při výpočtu procentní míry nezaměstnanosti v ČR nebo zvoleném regionu.

Tabulka č. 3: Počet evidovaných uchazečů na území ČR za období 2009 -2014

Počet evidovaných uchazečů v ČR							
období	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Průměr
průměr za rok v tis.	465,58	528,75	507,78	504,38	564,45	559,15	521,68
Bazický index [%]		113,57	109,06	108,33	121,24	120,10	
Řetězový index [%]		113,57	96,03	99,33	111,91	99,06	103,73

V posledním sloupci tabulky jsou uvedené průměrné hodnoty sledovaného ukazatele za sledované období. Hodnoty uvedené v řádcích „Řetězový index“ vyjadřují průměrný koeficient růstu za období let 2009 až 2014, pro jejich výpočet byl použit vzorec pro geometrický průměr. Z tabulky lze vyčíst meziroční nárůst počtu evidovaných uchazečů na území České republiky za období 2009 až 2014 o 3,73% (hodnota průměrného koeficientu růstu 103,73%). Dle hodnot řetězového indexu z tabulky je zřejmé, že nejvyšší počet nárůst počtu nezaměstnaných osob byl v roce 2010, kdy hodnota indexu dosahovala 113,57% tzn. nárůst nezaměstnaných ve srovnání s předchozím obdobím je o 13,57%. V roce 2011 se počet evidovaných uchazečů o zaměstnání na území České republiky snížil o 17,54%. V roce 2012 a 2013 se počet uchazečů zvedl ve srovnání s rokem 2011, avšak v roce 2014 se opět začal počet evidovaných uchazečů snižovat.

## 5.2 Analýza počtu volných pracovních míst v ČR

Dalším porovnávaným ukazatelem je počet pracovních míst v České republice. Údaje jsou získané ze statistik Českého statistického úřadu ČSÚ a zveřejněných statistik ÚP ČR.

Tabulka č. 4: Počet volných pracovních míst na území ČR za období 2010-2014

Počet volných pracovních míst						
období	2010	2011	2012	2013	2014	Průměr
průměr za rok	33 147	36 493	39 878	38 964	49 663	39 629
Bazický index [%]		110,09	120,31	117,55	149,83	
Řetězový index [%]		110,09	109,28	97,71	127,46	110,64

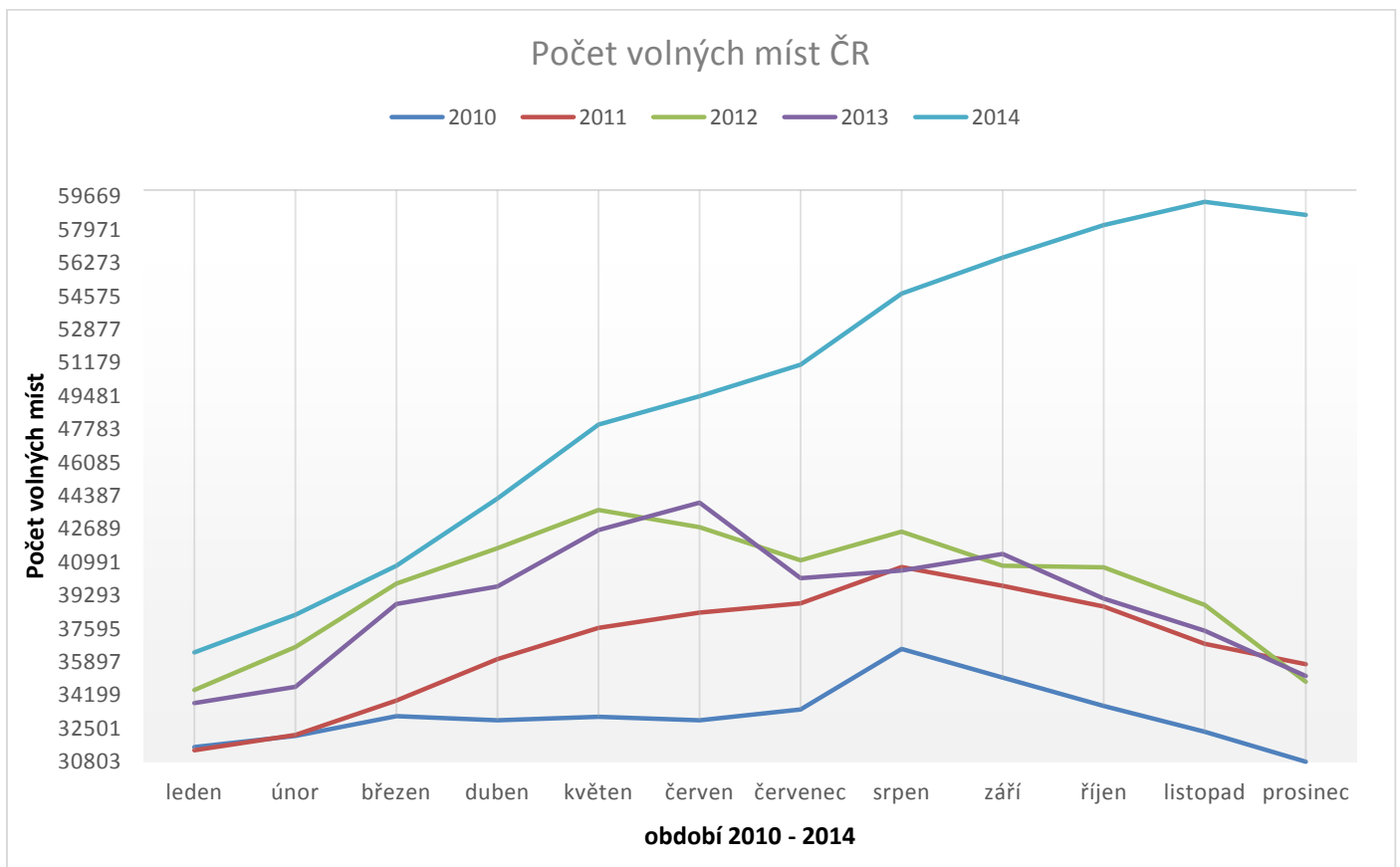
V tabulce číslo 4 jsou zaznamenány průměrné hodnoty nově vytvořených pracovních míst v ČR za období 2011 – 2014. Průměrně bylo za toto období vytvořeno nově 39 629 pracovních míst. Meziroční nárůst sledovaných období činí 10,64%. Z tabulky je zřejmé, že od roku 2010 až do roku 2012 se počet nových míst zvyšoval, v roce 2013 byl pokles vytvořených míst ve srovnání s rokem 2012 o 914 vytvořených pracovních pozic nižší. Nejvyšší nárůst vytvořených pracovních míst byl zaznamenán v roce 2014, kdy je nárůst ve srovnání s rokem 2013 o 10 699 míst. Při srovnání roku 2014 a 2012 bylo v roce 2014 vytvořeno o 9 785 míst více.

Tabulka č.5: Srovnání počtu volných pracovních míst v ČR

Počet vytvořených pracovních míst			
Období	Průměr za rok	1.diference	Tempo růstu v %
2010	33 147	-	-
2011	36 493	3 346	110,09
2012	39 878	3385	109,28
2013	38 964	-914	97,71
2014	49 663	10699	127,46
Celkem vytvořeno	198 145	16 516	111,13

V tabulce číslo 5 je zaznamenán nárůst vytvořených pracovních míst s porovnáním s předešlým rokem. Celkem za sledované období let 2010 - 2014 v České republice bylo vytvořeno 198 145 pracovních míst. Nejvyšší tempo růstu a zároveň nejvíce vytvořených pracovních míst bylo v roce 2014, což znázorňuje také graf č. 3.

*Graf č.3: Vývoj volných pracovních míst v ČR*



### Porovnání počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných míst na území ČR

Tabulka č. 6 porovnává jednotlivé ukazatele nezaměstnanosti za období 2012, 2013 a 2014 v České republice k 31.12. sledovaného roku. Data týkající se počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných míst jsou čerpány ze statistických ročenek trhu práce ČR vytvořené MPSV.

Za sledované období byl nejvyšší nárůst počtu nezaměstnaných k 31.12.2013, v porovnání s rokem 2012 je nárůst o 51 522 uchazečů ( o 9,45%). Při srovnání dat k 31.12.2013 a 31.12.2014 byl zaznamenán pokles uchazečů k 31.12.2014 oproti předchozímu sledovanému období o 9,20%, tj. o 54 919 méně evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Dalším porovnávaným ukazatelem je počet volných pracovních míst. Meziroční nárůst v roce 2013 s předchozím rokem je téměř nepatrný a to o 0,82%, tj. o 285 pracovních míst více. Citelný nárůst počtu volných pracovních míst byl evidován k 31.12.2014, ve srovnání s rokem 2013 je zde nárůst o 66,99%, což je o 23 561 míst.

*Tabulka č. 6: Porovnání ukazatelů zaměstnanosti v ČR*

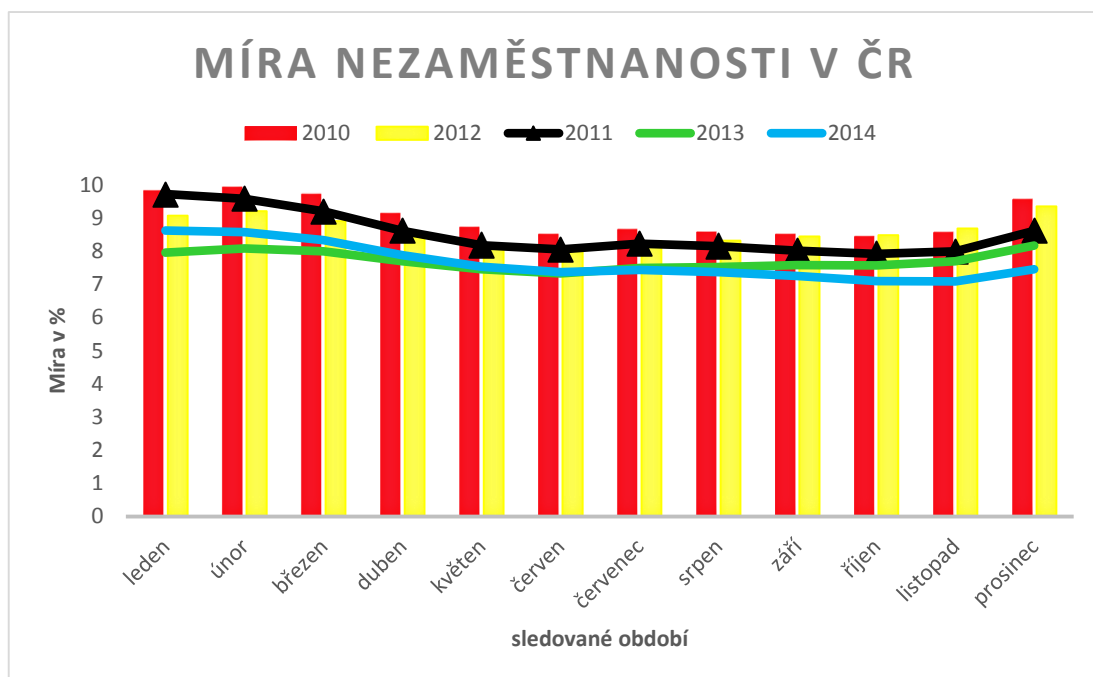
Ukazatel	ČR			Meziroční změna (přírůstek + / úbytek -)			
	k 31.12.12	k 31.12.13	k 31.12.14	2012/2013		2013/2014	
Počet uchazečů o zaměstnání	545 311	596 833	541 914	51 522	9,45%	-54 919	-9,20%
Počet volných pracovních míst	34 893	35 178	58 739	285	0,82%	23 561	66,99%

### 5.3 Analýza míry nezaměstnanosti v ČR

Nejvyšší míru nezaměstnanosti v ČR za měsíční srovnání let 2010 až 2014 znázorňuje graf č. 4. Je zřejmé, že nejvyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v lednu roku 2010, kdy míra nezaměstnaných osob v ČR dosahovala 9,83% v meziročním srovnání za roky 2009 – 2014 je zaznamenáno snížení míry nezaměstnanosti v roce 2014 ve srovnání se všemi předcházejícími roky uvedenými v tabulce. Nejvyšší roční míra nezaměstnanosti byla v roce 2010, v roce 2011 se průměrná roční míra nezaměstnanosti snížila, v roce 2012 naopak vzrostla ve srovnání s rokem 2011 a od roku 2013 klesá.



Graf č. 4: Míra nezaměstnanosti v ČR

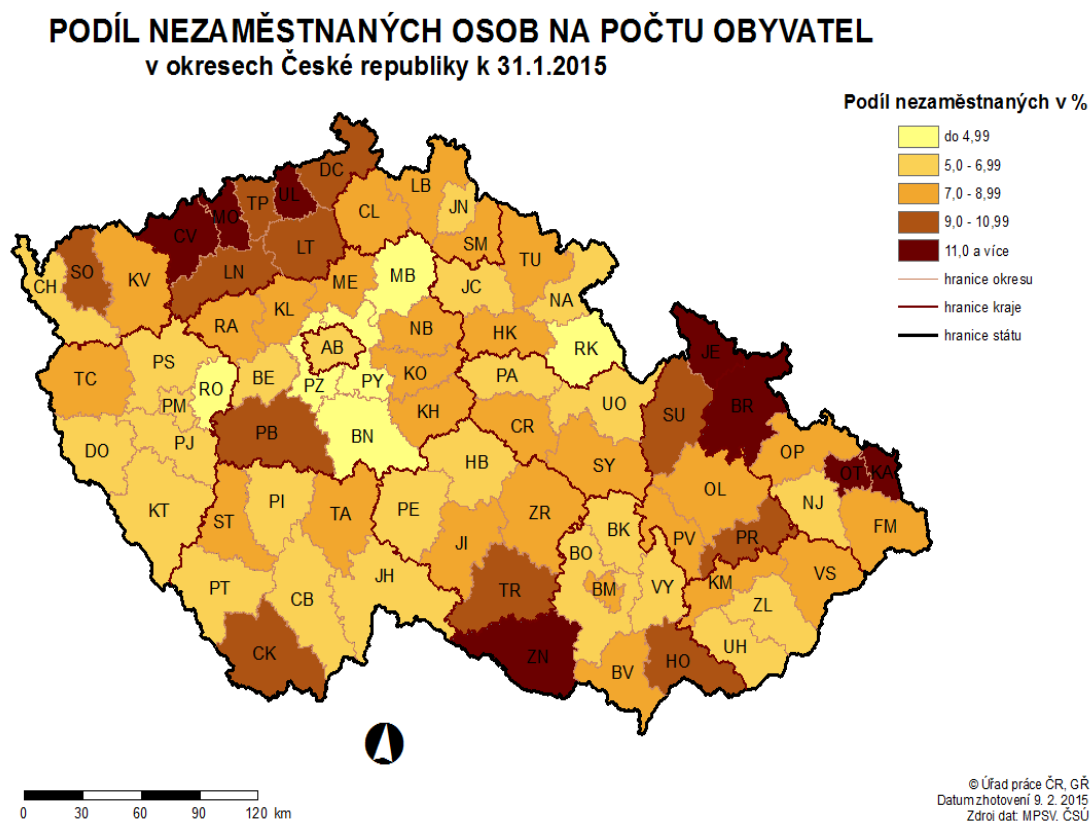


Nejvyšší nárůst míry nezaměstnanosti je patrný v zimních měsících, kdy jsou ukončené sezónní práce. Za sledované období je zřejmý nárůst vždy v měsíci prosinci oproti listopadu za všechny uvedené roky viz. tabulka č. 7.

Tabulka č. 7: Míra nezaměstnanosti v ČR

Míra nezaměstnanosti v ČR													
	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec	průměr za rok
2009	6,8	7,38	7,74	7,85	7,88	7,99	8,35	8,49	8,57	8,48	8,63	9,24	7,98
2010	9,83	9,94	9,73	9,15	8,73	8,52	8,66	8,59	8,52	8,45	8,58	9,57	9,01
2011	9,73	9,59	9,21	8,62	8,19	8,06	8,23	8,16	8,02	7,92	8,00	8,62	8,57
2012	9,08	9,21	8,91	8,44	8,19	8,07	8,31	8,33	8,45	8,49	8,69	9,36	8,6
2013	7,97	8,09	8,01	7,70	7,46	7,34	7,50	7,53	7,59	7,57	7,70	8,17	7,71
2014	8,63	8,58	8,34	7,88	7,54	7,37	7,44	7,37	7,26	7,11	7,09	7,46	7,65

Obrázek č. 4: Podíl nezaměstnaných osob v ČR



Zdroj dat: Úřad práce ČR, Generální ředitelství

#### 5.4 Analýza počtu nezaměstnaných podle pohlaví

Další zkoumaný ukazatel se týká rozdělení nezaměstnaných dle pohlaví. Ženy patří podle dělení v odborné literatuře k rizikovějším skupinám, které se hůře umísťují z důvodu především mateřské povinnosti.

Z následující tabulky č. 8, kde jsou zaznamenány počty nezaměstnaných žen a mužů k 31.12. ve sledovaných období let 2011, 2012 a 2013 vyplývá skutečnost, že v zatyto období bylo evidováno více nezaměstnaných mužů na území ČR, což může být zapříčiněno ukončením některých sezónních prací př. ve stavebnictví, zemědělství atd. Podíl nezaměstnaných mužů za zkoumaná období v tabulce se pohybuje přes hranici 50%.

Nejvíce nezaměstnaných mužů bylo k 31.12.2013, kdy byl nárůst ve srovnání s rokem 2012 o 28 614 mužských uchazečů, což je nárůst o 10,27%. Podíl nezaměstnaných mužů s celkového počtu nezaměstnaných činil k 31.12.2013 51,49%, podíl nezaměstnaných žen činil 48,51%. K meziročnímu poklesu nezaměstnaných mužů došlo ve sledovaném období 31.12.2014 ve srovnání s předešlým rokem o 11,18%. V období k 31.12.2013 došlo také ke zvýšení počtu nezaměstnaných žen o 22 908, tj. o 8,59% více v porovnání s obdobím 31.12.2012, avšak k 31.12.2014 byl evidován pokles nezaměstnaných žen o 7,11%, což je meziroční pokles o 20 559 uchazeček.

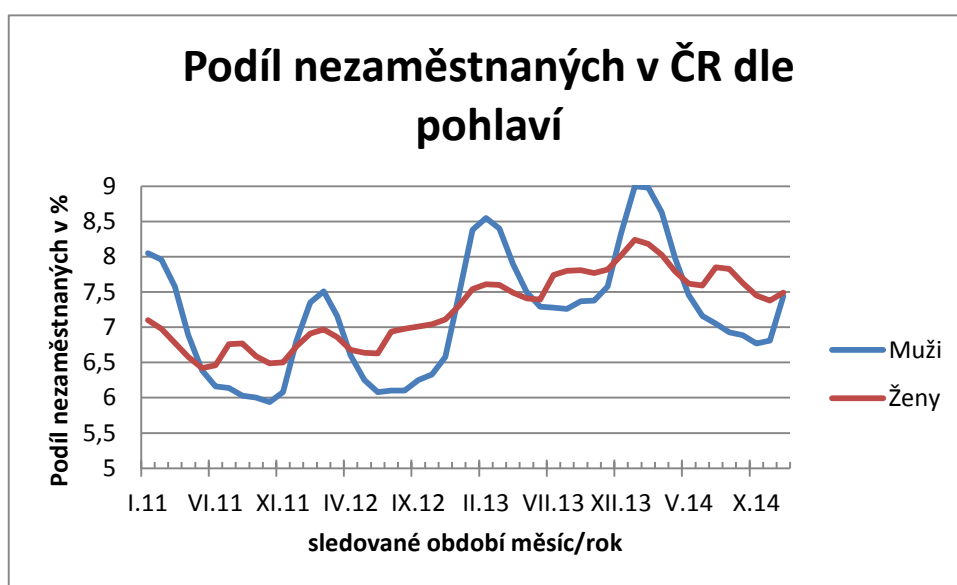
Tabulka č. 8: Analýza nezaměstnaných podle pohlaví

ČR				Meziroční změna (přírůstek + / úbytek -)			
Ukazatel	k 31.12.12	k 31.12.13	k 31.12.14	2012/2013		2013/2014	
Počet nezaměstnaných žen	266 593	289 501	268 942	22 908	8,59%	-20 559	-7,11%
Počet nezaměstnaných mužů	278 718	307 332	272 972	28 614	10,27%	-34 360	-11,18%
Podíl nezaměstnaných žen z celkového počtu uchazečů o zaměstnání	48,89%	48,51%	49,63%	-0,38%		1,12%	
Podíl nezaměstnaných mužů z celkového počtu uchazečů o zaměstnání	51,11%	51,49%	50,37%	0,38%		-1,12%	

Následující graf č. 5. podává informaci o vývoji podílu nezaměstnaných osob dle pohlaví v České republice za období od ledna 2011 do prosince roku 2014. Z grafu je patrné, že nelze jednoznačně říci, že by ženy měly převahu, co se týče nezaměstnanosti. Jsou období, kdy jsou na tom, ženy podstatně lépe co se týká podílu evidovaných uchazeček o zaměstnání oproti mužům, ale jsou též období, kdy je nižší podíl nezaměstnaných mužů. K 31.12.2014 jsou hodnoty podílu nezaměstnaných téměř vyrovnané, podíl mužů činil 7,44% a podíl žen 7,49%

K 1.1.2011 je evidován vyšší podíl nezaměstnaných mužů ve srovnání s podílem nezaměstnaných žen, avšak v červnu roku 2011 byl podíl mužů nižší a podíl žen narůstal. Nejvyšší zaznamenaný podíl nezaměstnaných byl v období k 1.1.2014, za muže činil hodnoty 9% a podíl nezaměstnaných žen byl 8,24%, další měsíce hodnoty klesaly.

Graf č. 5: Podíl nezaměstnaných žen a mužů v ČR za období 2011 - 2014



## 5.5 Evropský sociální fond v ČR

Mezi další nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je Evropský sociální fond. Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Je to důležitý finanční nástroj pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti.

Důležitým úkolem ESF je snižovat nezaměstnanost a zvyšovat zaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a zajištění rovných příležitostí na trhu práce a rozvoj lidských zdrojů.

### Cíle Evropského sociálního fondu

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny

- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

Z Evropského sociálního fondu jsou financovány projekty:

- Rekvalifikace nezaměstnaných
- Programy zaměřené na osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel
- Podpora začínajících OSVČ
- Vzdělávací programy, stáže studentů, vědeckých pracovníků aj.

## **5.6 Zaměření a cíle politiky zaměstnanosti**

Hlavním východiskem v oblasti zaměstnanosti pro rok 2014 je strategie „Evropa 2020“ a na ní navazující strategie Národní program reformy České republiky kladoucí si za cíl na národní úrovni dosáhnout do roku 2020 zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 - 64 let na 75 %, z čehož:

- u žen ve věku 20 - 64 let na 65 %,
- u starších pracovníků ve věku 55 - 64 let na 55 %,
- snížit míru nezaměstnanosti u mladých osob 15 - 24 let o třetinu oproti roku 2010,
- snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010.

## 6 Ústecký kraj

### 6.1 Základní charakteristika kraje

Ústecký kraj je se svými 836,7 tisíci obyvateli pátým nejlidnatějším krajem České republiky s nadprůměrnou hustotou zalidnění (157 obyvatel/km<sup>2</sup>) a rozlohou 5 335 km<sup>2</sup> zabírá 6,8 % rozlohy České republiky (ČSÚ). Leží na severozápadě republiky na úpatí Krušných hor a sousedí mimo čtyř krajů České republiky (Libereckým, Středočeským, Plzeňským a Karlovarským) také se spolkovou zemí Sasko. Hranici s Německem tvoří Krušné hory. Na severní hranici přechází horské pásmo v Labské pískovce. Ve vnitrozemí se nachází České středohoří s nejvyšším vrcholem Milešovkou. Nejnižší bod republiky je místo, kde Labe u Hřenska opouští české území.

Většinu území odvodňuje řeka Labe, jejíž nejvýznamnějšími přítoky v kraji jsou řeky Ploučnice a Ohře.

Nachází se zde chráněné území nazývané Národní park České Švýcarsko. V kraji se nachází i další jiné chráněné krajinné oblasti a přírodní parky.

Zemědělská půda zaujímá téměř 52 % území kraje, lesy se rozkládají na 30 % a vodní plochy na 2 % území.

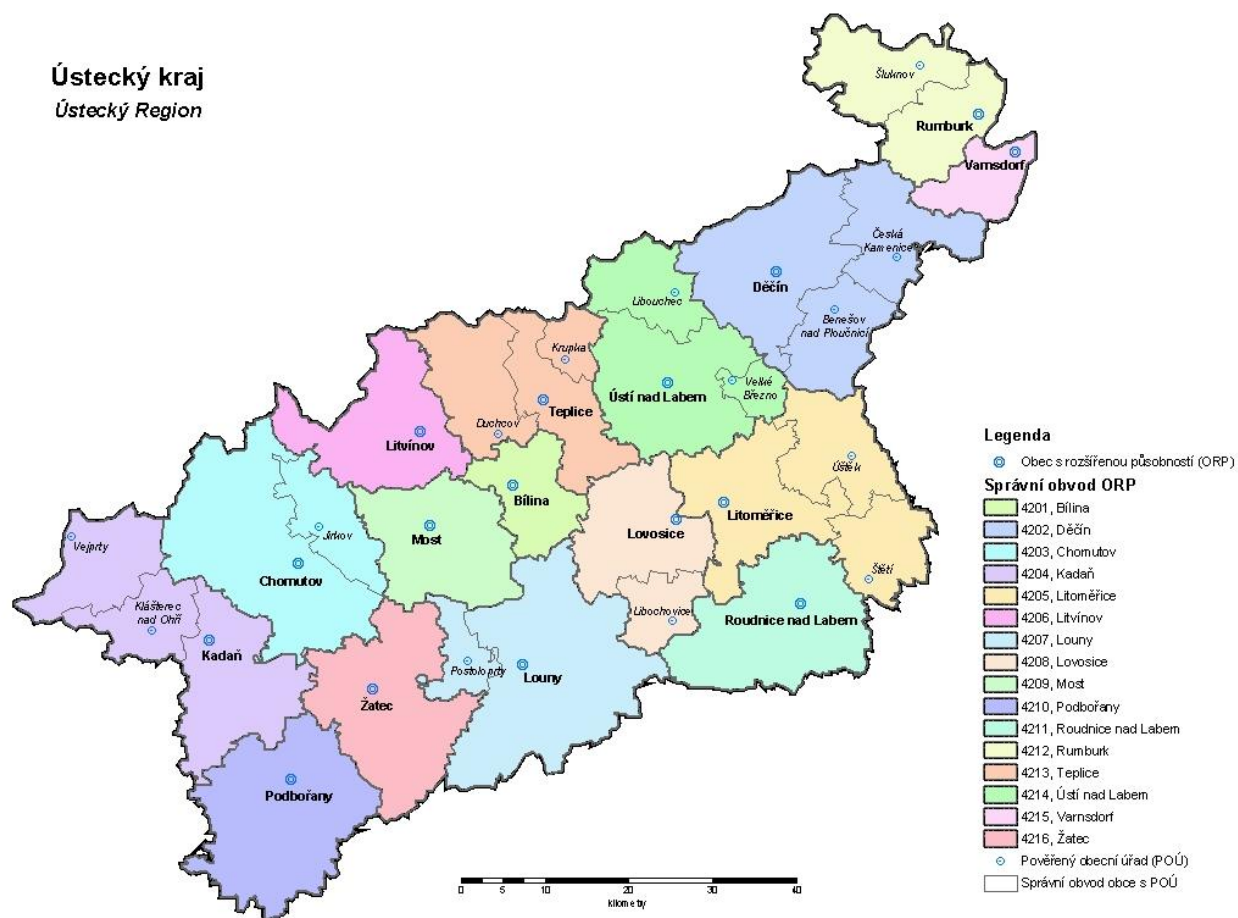
Obyvatelstvo Ústeckého kraje je s průměrným věkem 40,9 let nejmladším krajem v rámci České republiky.

Tabulka č. 9: Souhrnné údaje Ústeckého kraje

Ústecký kraj	
Rozloha v km <sup>2</sup>	5 335
Obce s rozšířenou působností	16
Obce	354
Části obcí	1 151
Počet obyvatel	824 160

Zdroj dat ČSÚ, vlastní zpracování

Obrázek č. 4: Rozdělení Ústeckého kraje



## 6.2 Hospodářství

Hospodářství Ústeckého kraje je specifické pro různé oblasti kraje. Je to především tím, že se v kraji nachází několik odlišných krajinných typů. Od nížin, kde se daří zemědělství (Litoměřicko, Lounsko) po hornaté oblasti (Krušné hory, České středohoří). Výrazně se však Ústecký kraj vyznačuje těžkým průmyslem. V podkrušnohorské pánevní oblasti se nacházejí ložiska hnědého uhlí (Chomutovsko-mostecká hnědouhelná pánev. Nacházejí se zde největší české uhelné elektrárny (Prunéřov, Tušimice, Ledvice a Počerady). Dále je zde významně zastoupen chemický průmysl, papírenský průmysl, zpracování železných kovů, vinařství, chmelnice, vinařství aj.

I přes velký počet pracovních příležitostí ve výše zmíněných oblastech hospodářství patří Ústecký kraj, nejvíce pak okresy Most, Chomutov a Teplice, k oblastem s nejvyšším počtem nezaměstnaných osob nejen v rámci kraje, ale také v rámci celé České republiky.

## 6.3 Statistická analýza počtu nezaměstnaných v Ústeckém kraji

Tabulka č. 10: Počet nezaměstnaných v Ústeckém kraji

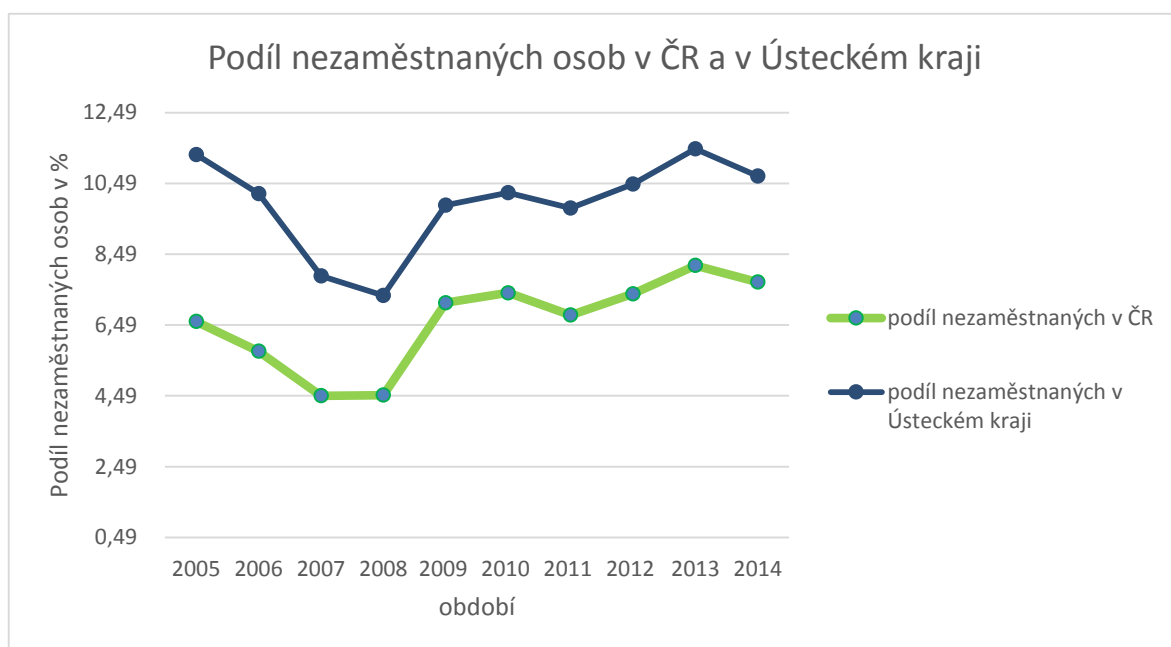
Počet nezaměstnaných v Ústeckém kraji										
období	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	průměr
počet nezaměstnaných v tis.	60,9	57,7	39,9	32,1	40,9	45,4	40,2	42,7	37,8	44,2
Bazický index [%]		94,75	65,51	52,71	67,16	74,55	66,00	70,15	62,07	
Řetězový index [%]		94,75	69,15	80,45	127,41	111,00	88,55	106,22	88,52	95,76

Z tabulky číslo 2 je zřejmé, že v roce 2007 bylo nejméně evidovaných uchazečů na úřadech práce v Ústeckém kraji, pokles nezaměstnaných oproti roku 2006 je o 25,6% uchazečů. Nejvíce bylo registrovaných uchazečů o zaměstnání v roce 2009, kdy byl nárůst oproti roku 2008 o 46,96%.



V následujícím grafu č. 6 je znázorněný rozdíl mezi podílem nezaměstnaných osob v České republice a Ústeckém kraji. Ústecký kraj (ÚK) patří dlouhodobě k nejvíce postiženým krajům vysokou nezaměstnaností. V porovnání s Českou republikou dosahuje podíl nezaměstnaných v ÚK velmi vysokých hodnot.

Graf č. 6: Srovnání podílu nezaměstnaných osob v ČR a Ústeckém kraji 2005 - 2014

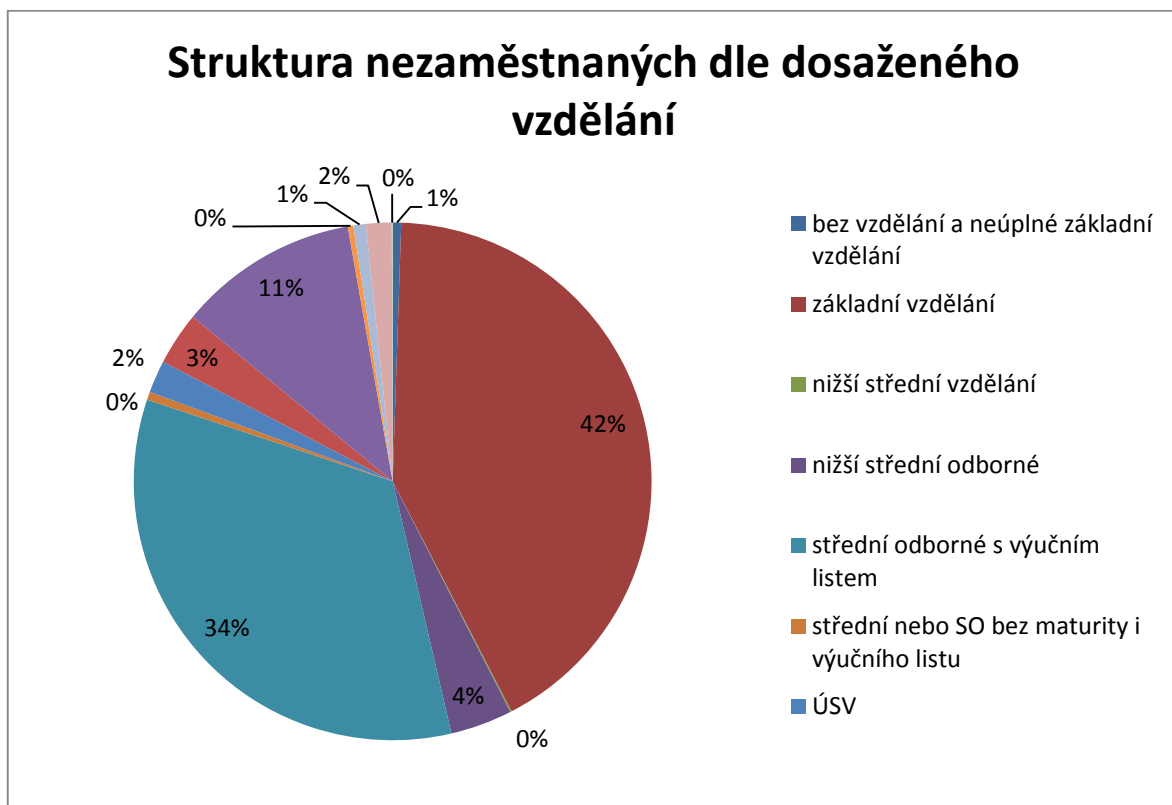


Zdroj dat: ČSÚ, vlastní zpracování

## 6.4 Analýza podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Podle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání v Ústeckém kraji je nejvíce nezaměstnaných osob, kteří mají základní vzdělání, takto zařazených uchazečů je celkem 25 473 evidovaných na úřadech práce v Ústeckém kraji, což je 41,9% z celkového počtu uchazečů. Další silně zastoupenou skupinu tvoří osoby, jež mají střední odborné vzdělání s výučním listem, celkem jich úřad práce v Ústeckém kraji evidoval 20 535. Nejméně zastoupenou skupinu tvoří uchazeči o zaměstnání, kteří mají doktorské vzdělání (32 uchazečů) a nižší střední vzdělání (48 uchazečů). Veškerá data týkající se členění podle dosaženého vzdělání jsou získána z MPSV k 31. 12. 2013 a k 31. 12. 2014.

Graf č. 7: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání



Tabulka č. 11: Počet uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání

Stupeň vzdělání	stav k							
	celkem				ženy			
	31. 12. 2013		31. 12. 2014		31. 12. 2013		31. 12. 2014	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
	bez vzdělání a neúplné základní vzdělání	290	0,4	321	0,5	140	0,4	148
základní vzdělání	27 103	41,2	25 473	41,9	13 154	40,5	12 532	41,2
nižší střední vzdělání	60	0,1	48	0,1	37	0,1	31	0,1
nižší střední odborné	1 730	2,6	2 350	3,9	746	2,3	970	3,2
střední odborné s výučním listem	23 568	35,8	20 535	33,8	10 614	32,7	9 436	31,0
střední nebo SO bez maturity i výučního listu	217	0,3	308	0,5	188	0,6	266	0,9
ÚSV	1 285	2,0	1 231	2,0	813	2,5	807	2,7
ÚSO s vyučením i maturitou	1 697	2,6	2 016	3,3	911	2,8	1 096	3,6
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	7 961	12,1	6 850	11,3	4 849	14,9	4 187	13,8
vyšší odborné vzdělání	245	0,4	212	0,3	169	0,5	156	0,5
bakalářské vzdělání	530	0,8	474	0,8	329	1,0	291	1,0
vysokoškolské	1 099	1,7	974	1,6	530	1,6	460	1,5
doktorské	35	0,1	32	0,1	17	0,1	14	0,0
<b>Celkem</b>	<b>65 820</b>	<b>100,0</b>	<b>60 824</b>	<b>100,0</b>	<b>32 497</b>	<b>100,0</b>	<b>30 394</b>	<b>100,0</b>

Zdroj: Statistické ročenky MPSV, vlastní zpracování

## 6.5 Porovnání nezaměstnanosti v Ústeckém kraji podle věku

Věk uchazečů o zaměstnání patří k důležitým faktorům, ovlivňující trh práce. Mezi rizikovou skupinu obyvatel, kteří jsou negativně zasaženi nezaměstnaností jsou především mladí lidé ve věku do 30 let. Podle věkové skupiny v Ústeckém kraji patří do nejpočetnější skupiny nezaměstnaných osoby ve věku 35 - 39 let, která činí 7 786 uchazečů, 12,8% z celkového počtu evidovaných uchazečů. Další skupinu s vysokým počtem nezaměstnaných tvoří osoby ve věku 55-59 let, která činí 7 219 uchazečů, dále pak lidé ve věku 40 - 44 let s počtem evidovaných uchazečů 7 205 a také osoby ve věku 20 – 24 let, jež činí 7 148 uchazečů. Díky projektům zaměřeným na mladé lidi př. „Odborná praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“ financovanému z prostředků EU se snížil počet uchazečů ve věkové skupině 20 - 24 let a ve skupině 25 – 29 let s porovnáním s předchozím rokem 2013.

Tabulka č. 12: Počet uchazečů o zaměstnání podle věku

Věk	Ústecký kraj			
	celkem			
	31.12.2013		31.12.2014	
	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	2 984	4,5	2 424	4
20 - 24 let	8 706	13,2	7 148	11,8
25 - 29 let	7 509	11,4	6 574	10,8
30 - 34 let	7 455	11,3	6 832	11,2
35 - 39 let	8 355	12,7	7 786	12,8
40 - 44 let	7 346	11,2	7 205	11,8
45 - 49 let	6 980	10,6	6 458	10,6
50 - 54 let	6 686	10,2	6 659	10,9
55 - 59 let	7 637	11,6	7 219	11,9
nad 60 let	2 162	3,3	2 519	4,1
<b>Celkem</b>	<b>65 820</b>	<b>100</b>	<b>60 824</b>	<b>100</b>

## 6.6 Srovnání podle délky evidence uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji

Dalším sledovaným faktorem nezaměstnanosti je délka evidence uchazečů o zaměstnání. Ústecký kraj patří kromě vysokého počtu nezaměstnaných, také ke krajům s dlouhodobou nezaměstnaností. V tabulce č. je znázorněn nárůst počtu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadech práce déle jak 24 měsíců, ve skupině je zároveň nejvyšší počet evidovaných uchazečů a to 33,1% ze všech evidovaných uchazečů. Meziročně se snížil počet osob evidovaných uchazečů do 3 měsíců, avšak z celkového počtu evidovaných tvoří za rok 2014 20%. Zvýšil se meziročně počet uchazečů evidovaných 12 – 24 měsíců, za rok 2014 tvoří 18,2%.

Tabulka č. 13: Délka evidence uchazečů v Ústeckém kraji

Délka evidence	Ústecký kraj			
	31.12.2013		31.12.2014	
	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	12 658	19,2	12 140	20
3 - 6 měsíců	10 122	15,4	8 286	13,6
6 - 9 měsíců	6 121	9,3	5 057	8,3
9 - 12 měsíců	6 139	9,3	4 124	6,8
12 - 24 měsíců	12 691	19,3	11 094	18,2
nad 24 měsíců	18 089	27,5	20 123	33,1
Celkem	65 820	100	60 824	100

### Analýza nezaměstnanosti podle pohlaví

Další zkoumaný parametr nezaměstnanosti v Ústeckém kraji je počet nezaměstnaných žen. Nejvíce nezaměstnaných žen za sledované období bylo v roce 2013, kdy byl zaznamenán meziroční nárůst o 6%. V roce 2014 se však počet nezaměstnaných žen snížil o 7,26%.

Tabulka č. 13: Nezaměstnané ženy

Období	2011	2012	2013	2014	Průměr
ženy	28 965	30 758	32 497	30 394	30 654
Bazický index [%]		106,19	112,19	104,93	
Řetězový index [%]		106,19	105,65	93,52	101,61

## 6.7 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti Ústeckého kraje

V Ústeckém kraji jsou realizovány projekty ESF (Evropský sociální fond České republiky), které mají pomoci snížit nezaměstnanost, začlenit osoby vyloučené ze společnosti, vzdělávat lidi aj.

### 6.7.1.1 Regionální individuální projekty

Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji II – tento projekt byl zahájen 1. září 2013. Cílem projektu byla podpora zaměstnavatelů zabývajících se ekonomickými činnostmi s předpokladem růstu. Úřad práce poskytoval příspěvek podnikům na vzdělávání zaměstnanců v ekonomických činnostech. Příspěvek se na základě schválené žádosti mohli obdržet všechny typy podniků (male, velké, střední), i OSVČ (bez zaměstnanců).

Restart na druhou v Ústeckém kraji – tento projekt má pomoci zaměstnancům v Ústeckém kraji, které působí v oborech nebo odvětvích procházejících strukturálními změnami. Cíl projektu je pomoci lidem v rámci hromadného propouštění, propouštění v souvislosti s organizačními změnami, zaměstnancům, kteří mohou uplatnit okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy nebo platu a také zaměstnancům, kterým skončil pracovní poměr na dobu určitou a nebyla jim z důvodu organizačních nebo strukturálních změn prodloužena pracovní smlouva. Těmto lidem je díky projektu nabízena možnost rozšíření odborných znalostí prostřednictvím rekvalifikace a školení. Počítá se i s příspěvkem na cestovní výdaje, zajištění stravování, lékařské prohlídky a případně i s hlídáním závislých osob nebo s příspěvkem na jejich hlídání.

Nejdůležitější je pak aktivní pomoc při hledání nového uplatnění na trhu práce a podpora jejich uplatnění poskytováním mzdových příspěvků pro zaměstnavatele. Nový zaměstnavatelé mohou za přijetí takovéto osoby získat příspěvke na mzdové náklady ve výši 16.000 Kč až po dobu 8 měsíců. Tento projekt bude realizován do konce srpna 2015

Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji – tento projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání do 30let, kteří jsou evidovaní na Úřadech práce ČR s žádnými nebo minimálními pracovními zkušenostmi (do 2 let odborné praxe u zaměstnavatele). Projekt nabízí těmto lidem možnost získat až roční odbornou praxi a dále jim bude

zajištěno individuální a skupinové poradenství v případě potřeby doplněné o rekvalifikační kurzy. Účastníkům projektu bude zajištěna podpora např. ve formě stravného a cestovného.

Odborná praxe účastníků bude realizována formou společensky účelných pracovních míst (SÚPM). Na tato vyhrazená SÚPM bude v rámci projektu poskytování příspěvek na mzdové náklady včetně pojistného. Výše příspěvku může činit až 20.000 Kč měsíčně na dobu až 12 měsíců. Tento projekt byl zahájen od září 2013.

Práce na zkoušku (PNZ), je aktivitou projektu Odborná praxe pro mladé do 3 let v Ústeckém kraji a nabízí získání finančního příspěvku na částečnou úhradu mzdových nákladů zaměstnavateli, který přijme účastníka projektu do pracovního poměru. Maximální výše příspěvku je 7.000 Kč měsíčně u osob se středním a nižším vzděláním nebo 9.500 Kč měsíčně u osob s vyšším nebo vysokoškolským vzděláním při pracovním úvazku v rozsahu maximálně poloviny stanovené týdenní pracovní doby tj. 20hod./týden, na dobu nejdéle 3 měsíců. Pokud bude zaměstnavatel s uchazečem PNZ spokojen, může zažádat po skončení pracovního poměru zažádat o další příspěvek formou SÚPM vyhrazené na celý úvazek. Tento projekt zaznamenal velké množství žádostí ze strany zaměstnavatelů. Chystá se proto obdobný a navazující program, který by měl být realizován v druhé polovině roku 2015.

Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje – tento projekt je reakce na situaci v Ústeckém kraji, kde se nachází celkem 63 sociálně vyloučených lokalit, ve kterých žije přes 20.tisíc osob, většina z nich jsou romského původu. Předmětem tohoto projektu nejsou jen romové, ale obecně všichni obyvatelé v těchto lokalitách postižení sociálním vyloučením. Hlavním cílem je pomoc lidem ze sociálně vyloučených lokalit. Ti jsou často zadlužení, proto se brání příjmu legální zaměstnání z obavy před exekucí, mají nedostatečnou kvalifikaci, často nepřesahující základní stupeň vzdělání. Bariérou pro ně mohou být náklady spojené s cestováním do zaměstnání. Projekt se snaží poskytnout pomoc osobám v cílové skupině při překonávání těchto obtíží formou poradenství, motivací, rekvalifikací, pracovní asistencí včetně doprovodů na pracovní pohovory a zprostředkováním zaměstnání s vyžitím pracovní asistence ještě po dobu několika prvních týdnů na nové pracovišti.

Rozpočet projektu činí přibližně 100mil Kč a měl by pomoci 800 lidem z vybraných lokalit zlepšit postavení na trhu práce. Konec projektu je plánován na 31.10.2015.

*Práce pro každého v Ústeckém kraji* – tento projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají základní vzdělání nebo kvalifikaci, kterou nemohou již na trhu práce uplatnit, z důvodu snížení poptávky po těchto profesích nebo úplným zánikem poptávky na trhu práce. Dále to mohou být uchazeči, kteří byli vyučeni v oborech sice žádaných, ale nikdy svou profesi nevykonávali např. z důvodu zdravotního stavu nebo péčí o dítě. Úřad práce chce zapojit aktivně do tohoto projektu minimálně 800 osob z této cílové skupiny. Těmto osobám projekt nabídne poradenství, diagnostiku, motivaci, finanční a funkční gramotnost, rekvalifikaci a zprostředkování zaměstnání s případným mzdovým příspěvkem pro zaměstnavatele.

## 6.8 Zhodnocení poskytnutých nástrojů AP v Ústeckém kraji

V Ústeckém kraji se daří pomocí forem aktivní politiky umisťovat uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Stále přesto však patří Ústecký kraj k jednomu s nejvyšší dlouhodobou nezaměstnaností v ČR. Je za potřebí problém nezaměstnanosti v Ústeckém kraji řešit intenzivněji.

Tabulka č. 15: Použité nástroje APZ k Ústeckém kraji v roce 2014

nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných uchazečů	z toho	vyčerpáno
			OZP	(v tis. Kč)
<b>národní APZ</b>				
VPP (vč. APP)	1 486	1 453	147	56 183,32
SÚPM zřízená	0	0	0	39 579,03
SÚPM vyhrazená	716	716	21	
SÚPM - SVČ	188	188	8	
CHPM zřízená	165	192	192	15 414,73
CHPM - SVČ OZP	2	2	2	
CHPM, CHPD, CHPM SVČ - provoz	6	6	6	
příspěvek na zapracování	0	0	0	596,46
překlenovací příspěvek	21	21	1	
rekvalifikace	-	0	-	152,04
zvolená rekvalifikace	-	33	3	
<b>celkem národní APZ</b>	<b>2 584</b>	<b>2 611</b>	<b>380</b>	<b>111 925,58</b>

Zdroj dat: MPSV

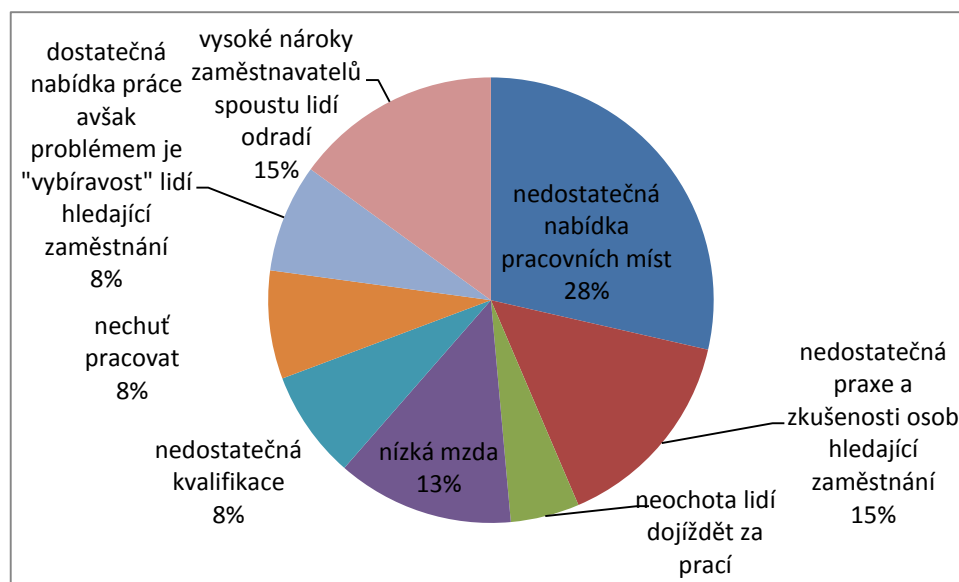


## 7 vlastní zpracování

V další části je zhodnocení anonymně vyplněného dotazníku osobami žijícími v Ústeckém kraji. Vyjádřeny jsou názory obyvatel na situaci na trhu práce v tomto kraji.

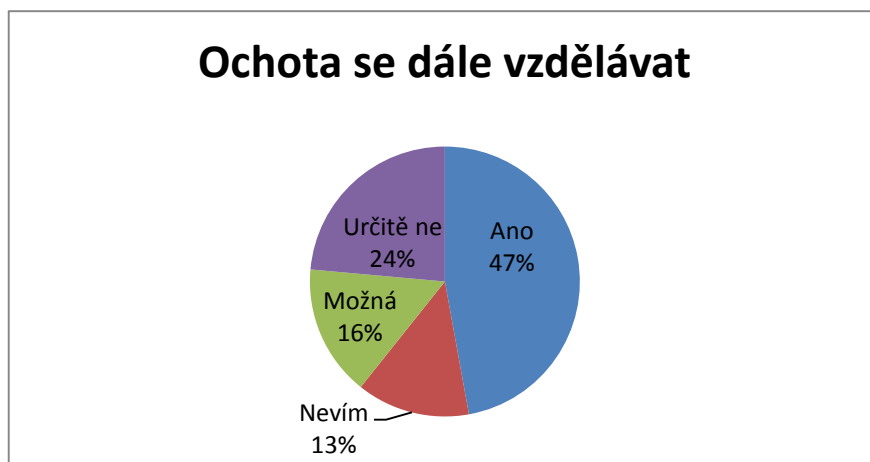
Na otázku co si myslí, že je hlavní příčinou vysoké nezaměstnanosti v Ústeckém kraji odpovědělo 28,6%, že důvodem je nedostatečná nabídka pracovních míst, 15% si myslí, že důvodem je nedostatečná praxe a zkušenosti a také vysoké nároky zaměstnavatelů.

Graf č. 8: Důvody vysoké nezaměstnanosti v Ústeckém kraji



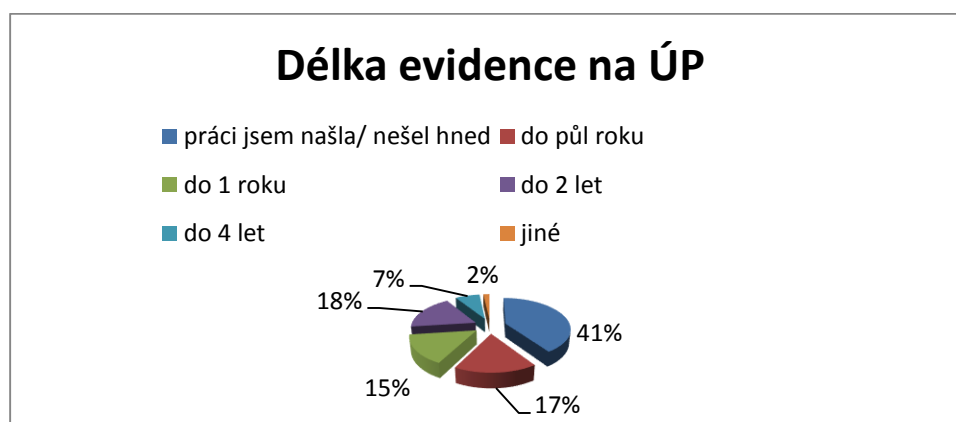
V případě zajímavé pracovní nabídky je ochotno se dále vzdělávat 47% respondentů, pouze 16% by další vzdělávání zvažovalo a 2 4% respondentů by si určitě nechtěli doplnit vzdělání. Viz graf č. 9.

Graf č. 9: Ochota osob žijících v ÚK v dalším vzdělávání



41,3% dotázaných našlo zaměstnání téměř hned, 17% respondentů do půl roku. Ale jsou i respondenti, kteří hledali práci déle. 151% dotazovaných hledalo práce do 1 roku, 18% dotázaných do 2 let a do 4 let našlo zaměstnání 7% uchazečů.

Graf č. 10: Evidence dotazovaných na úřadech práce



Na otázku, zda-li si oslovení myslí, žeby jim úřad práce výrazně pomohl najít nové zaměstnání odpovědělo 43% dotázaných, že ne, dalších 30% si myslí, že by jim úřad práce spíše nepomohl, pouze 14% si myslí, že by jim úřad práce pomohl zprostředkovat vhodné zaměstnání.



## 8 Návrhy a doporučení

V poslední části mé práce navrhuji vlastní doporučení státní politice zaměstnanosti, která by mohla pomoci zmírnit nepříznivou situaci na trhu práce v Ústecké kraji. V jedné části jsou rozebrány a zmíněné faktory, které mohou přispívat k vysoké míře nezaměstnanosti. Nepříznivá situace na trhu práce v Ústeckém kraji by se mohla vylepšit. Některé faktory ovlivňující vysokou nezaměstnanost by bylo zapotřebí do budoucna zmírnit. Pozornost by měla být věnována nízké vzdělanosti obyvatelstva, díky níž je nesoulad nabídky a poptávky na trhu práce.

V úkolu zvýšení nezaměstnanosti by se měl zaměřit především na mladé generace. Učitelé a rodiče by měli motivovat už žáky na základních školách k vyšším stupňům vzdělávání a nebo k učebním oborům. Učební obor by měl být vybrán s ohledem na oborové specializace, o které je zájem na trhu práce a je nutné brát zřetel na schopnosti žáka, aby byl uplatnitelný na trhu práce. Nevhodně zvolenou kvalifikaci je nutné řešit v každém věku.

Nejzávažnější problém, který se týká i Ústeckého kraje je vypořádání s dlouhodobou a vysokou nezaměstnaností. Především by měl stát zaměřit na osoby, které

nemají zájem se dále vzdělávat, rekvalifikovat nebo jinak aktivně hledat vhodné pracovní místo a donutit je například snížením dávek k aktivnímu hledání zaměstnání. Problém je často způsoben štědrým systémem získávání sociálních dávek. Lide, kteří přišli o zaměstnání by se samozřejmě mělo pomoci, ale ne je úplně demotivovat od hledání nového zaměstnání. Výdaje vynaložené na pasivní politiku zaměstnanosti měly snížit, aby nezaměstnaní neztratili motivaci a aktivně si hledali nové zaměstnání.

Zároveň je v Ústeckém kraji potřeba věnovat zvýšenou pozornost obyvatelům sociálně vyloučených lokalit, protože právě v těchto lokalitách se často vyskytuje dlouhodobá nezaměstnanost. Regionální politika by se v tomto ohledu měla více zaměřit na zapojení těchto obyvatel do aktivního pracovního procesu. Použité by mohly být poradenské činnosti a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti mají beze sporu pozitivní vliv na situaci na trhu práce, je však nutné, aby byly vhodně využívány a dále by měly být poskytovány okamžitě, pokud má uchazeč o zaměstnání nevhodné profesní zaměření a nečekat až bude v evidenci delší dobu.

Další doporučení ke snížení dlouhodobé a vysoké nezaměstnanosti spočívá také ve větší finanční pomoci podnikům, organizacím a jiným zaměstnavatelům ze strany státu. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou účinné a pomáhají uchazečům o zaměstnání uplatnit se na trhu práce, ale je také zapotřebí snažit se více vytvářet nová pracovní místa. Stát by měl pomáhat finančními prostředky nebo daňovými výhodami pomoci vytvářet a zakládat na území Ústeckého kraje nové podniky, které by zaměstnali větší počet osob. Mohl by také příspěvky a různými dotacemi podporovat současné firmy a zaměstnavatele, aby nemuseli propouštět své zaměstnance.

## 9 Seznam literatury

BRČÁK J. A KOLEKTIV, Česká republika ve světle ekonomických teorií, vydavatelství Aleš Čeněk, 2012, ISBN 978-807380-369-8

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

KREBS V. A KOLEKTIV, Sociální politika, vydavatel Wolters Kluwer ČR, a.s., 2010

SAMUELSON A. PAUL. a NORDHAU, W. Ekonomie. 18. Vydání vyd. Svoboda, 2010, ISBN 80-205-0590-3

SIROVÁTKA, T. a MAREŠ P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, Brno, 2009  
STÁDNÍK J. A KIELER P, Přehled judikatury Zákon o zaměstnanosti, Wolters Kluwer ČR, a.s., 2011

INTERNETOVÉ ZDROJE

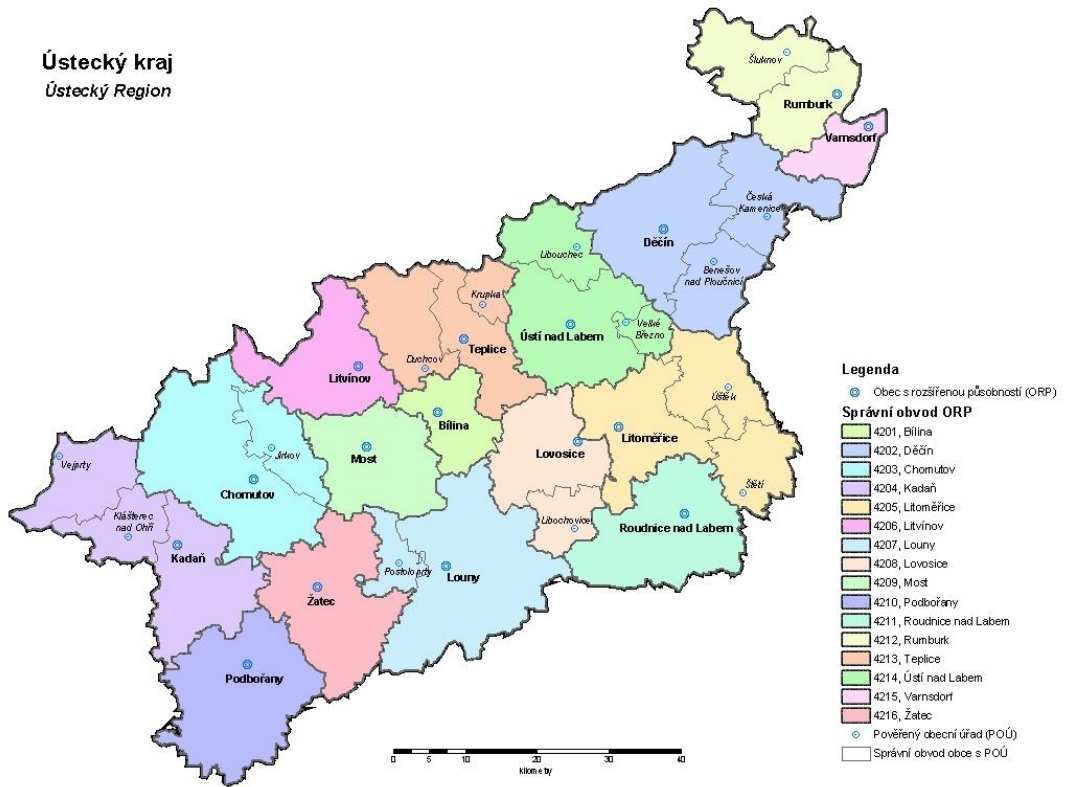
ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

## 10 Seznam použitých tabulek, grafů a obrázků

Tabulka č. 1: Výdaje ze státního rozpočtu ČR na financování APZ	35
Tabulka č.2: Analýza počtu absolventů rekvalifikačních kurzů a výdajů na jejich financování	35
Tabulka č. 3: Počet evidovaných uchazečů na území ČR za období 2009 -2014	37
Tabulka č. 4: Počet volných pracovních místa na území ČR za období 2010-2014	38
Tabulka č. 5: Srovnání počtu volných pracovních míst v ČR	38
Tabulka č. 6 : Porovnání ukazatelů zaměstnanosti v ČR	40
Tabulka č.7: Míra nezaměstnanosti v ČR	41
Tabulka č. 8: Analýza nezaměstnaných podle pohlaví	43
Tabulka č. 9: Souhrnné údaje Ústeckého kraje	46
Tabulka č. 10: Počet nezaměstnaných v Ústeckém kraji	48
Tabulka č. 11: Počet uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělání	51
Tabulka č. 12: Počet uchazečů o zaměstnání podle věku	52
Tabulka č. 13 : Délka evidence uchazečů v Ústeckém kraji	53
Tabulka č. 14 : Nezaměstnané ženy	53
Tabulka č. 15: Použité nástroje APZ k Ústeckém kraji v roce 2014	56
Graf č. 1: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti a míry dlouhodobé nez. V ČR	22
Graf č.2 : Počet nezaměstnaných osob	36
Graf č. 3: Vývoj volných pracovních míst v ČR	39
Graf č. 4: Míra nezaměstnanosti v ČR	41
Graf č. 5: Podíl nezaměstnaných mužů a žen v ČR za období 2011-2014	44
Graf č.6: Srovnání podílu nezaměstnaných osob v ČR a Ústeckém kraji 2005 – 2014	48
Graf č. 7: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání	50
Graf č. 9: Ochota osob žijících v ÚK v dalším vzdělávání	57
Graf č. 10: Evidence dotazovaných na úřadech práce	57
Obrázek č. 1: Dobrovolná nezaměstnanost	18
Obrázek č. 2: Nedobrovolná nezaměstnanost	19
Obrázek č. 3: Podíl nezaměstnaných osob v ČR	41
Obrázek č. 4: Rozdělení Ústeckého kraje	44

Ústecký kraj  
Ústecký Region



Příloha časová řada za období leden 2010 až prosinec 2014 ČR

Období	Celkem nezaměstnaných	relativní		
		1.diference	tempo růstu v %	diference v %
1.10	574 226	-	-	-
2.10	583 135	8 909	101,55	1,55
3.10	572 824	-10 311	98,23	-1,77
4.10	540 128	-32 696	94,29	-5,71
5.10	514 779	-25 349	95,31	-4,69
6.10	500 500	-14 279	97,23	-2,77
7.10	505 284	4 784	100,96	0,96
8.10	501 494	-3 790	99,25	-0,75
9.10	500 481	-1 013	99,80	-0,20
10.10	495 161	-5 320	98,94	-1,06
11.10	506 640	11 479	102,32	2,32
12.10	561 551	54 911	110,84	10,84
1.11	571 863	10 312	101,84	1,84
2.11	566 896	-4 967	99,13	-0,87
3.11	547 762	-19 134	96,62	-3,38
4.11	513 842	-33 920	93,81	-6,19
5.11	489 956	-23 886	95,35	-4,65
6.11	478 775	-11 181	97,72	-2,28
7.11	485 584	6 809	101,42	1,42
8.11	481 535	-4 049	99,17	-0,83
9.11	475 115	-6 420	98,67	-1,33
10.11	470 618	-4 497	99,05	-0,95
11.11	476 404	5 786	101,23	1,23
12.11	508 451	32 047	106,73	6,73
1.12	534 089	25 638	105,04	5,04
2.12	541 685	7 596	101,42	1,42
3.12	525 180	-16 505	96,95	-3,05
4.12	497 322	-27 858	94,70	-5,30
5.12	482 099	-15 223	96,94	-3,06
6.12	474 586	-7 513	98,44	-1,56
7.12	485 597	11 011	102,32	2,32
8.12	486 693	1 096	100,23	0,23
9.12	493 185	6 492	101,33	1,33
10.12	496 762	3 577	100,73	0,73
11.12	508 498	11 736	102,36	2,36
12.12	545 311	36 813	107,24	7,24
1.13	585 809	40 498	107,43	7,43
2.13	593 683	7 874	101,34	1,34



3.13	587 768	-5 915	99,00	-1,00
4.13	565 228	-22 540	96,17	-3,83
5.13	547 463	-17 765	96,86	-3,14
6.13	540 473	-6 990	98,72	-1,28
7.13	551 096	10 623	101,97	1,97
8.13	551 731	635	100,12	0,12
9.13	557 058	5 327	100,97	0,97
10.13	556 681	-377	99,93	-0,07
11.13	565 313	8 632	101,55	1,55
12.13	596 833	31 520	105,58	5,58
1.14	629 274	32 441	105,44	5,44
2.14	625 390	-3 884	99,38	-0,62
3.14	608 315	-17 075	97,27	-2,73
4.14	574 908	-33 407	94,51	-5,49
5.14	549 973	-24 935	95,66	-4,34
6.14	537 179	-12 794	97,67	-2,33
7.14	541 364	4 185	100,78	0,78
8.14	535 225	-6 139	98,87	-1,13
9.14	529 098	-6 127	98,86	-1,14
10.14	519 638	-9 460	98,21	-1,79
11.14	517 508	-2 130	99,59	-0,41
12.14	541 914	24 406	104,72	4,72
celkem	32 002 933	-548	99,96	-2,25
	533 382 průměr	průměr		-0,04

n= 61

Z toho

z toho ženy 1diference

z toho

	tempo růstu v %	relativní diference v %		tempo růstu v %	relativní diference v %	
			mužů	1.diference		
264 867 -	-	-	309359 -	-	-	
266 511	101	1	316624	7265	102	2
264 112	-2 399	99	308712	-7912	98	-2
256 988	-7 124	97	283140	-25572	92	-8
251 506	-5 482	98	263273	-19867	93	-7
279 265	27 759	111	251235	-12038	95	-5
258 219	-21 046	92	247065	-4170	98	-2
258 987	768	100	242507	-4558	98	-2
257 063	-1 924	99	243418	911	100	0
253 888	-3 175	99	241273	-2145	99	-1
256 358	2 470	101	250 282	9009	104	4
268 200	11 842	105	293 351	43069	117	17

266 154	-2 046	99	-1	305 709	12358	104	4
263 172	-2 982	99	-1	303 724	-1985	99	-1
257 279	-5 893	98	-2	290 483	-13241	96	-4
249 700	-7 579	97	-3	264 142	-26341	91	-9
244 160	-5 540	98	-2	245 796	-18346	93	-7
242 808	-1 352	99	-1	235 967	-9829	96	-4
251 862	9 054	104	4	233 722	-2245	99	-1
252 061	199	100	0	229 474	-4248	98	-2
246 418	-5 643	98	-2	228 697	-777	100	0
243 601	-2 817	99	-1	227 017	-1680	99	-1
244 174	573	100	0	232 230	5213	102	2
250 301	6 127	103	3	258 150	25920	111	11
256 372	6 071	102	2	277 717	19567	108	8
258 425	2 053	101	1	283 260	5543	102	2
254 646	-3 779	99	-1	270 534	-12726	96	-4
247 572	-7 074	97	-3	249 750	-20784	92	-8
245 520	-2 052	99	-1	236 579	-13171	95	-5
244 487	-1 033	100	0	230 099	-6480	97	-3
255 010	10 523	104	4	230 587	488	100	0
256 316	1 306	101	1	230 377	-210	100	0
257 362	1 046	100	0	235 823	5446	102	2
258 198	836	100	0	238 564	2741	101	1
260 675	2 477	101	1	247 823	9259	104	4
266 593	5 918	102	2	278 718	30895	112	12
274 458	7 865	103	3	311 351	32633	112	12
276 702	2 244	101	1	316 981	5630	102	2
276 167	-535	100	0	311 601	-5380	98	-2
271 827	-4 340	98	-2	293 401	-18200	94	-6
268 933	-2 894	99	-1	278 530	-14871	95	-5
269 168	235	100	0	271 305	-7225	97	-3
280 722	11 554	104	4	270 374	-931	100	0
282 381	1 659	101	1	269 350	-1024	100	0
283 386	1 005	100	0	273 672	4322	102	2
282 693	-693	100	0	273 988	316	100	0
284 200	1 507	101	1	281 113	7125	103	3
289 501	5 301	102	2	307 332	26219	109	9
297 235	7 734	103	3	332 039	24707	108	8
294 924	-2 311	99	-1	330 466	-1573	100	0
290 225	-4 699	98	-2	318 090	-12376	96	-4
281 228	-8 997	97	-3	293 680	-24410	92	-8
275 033	-6 195	98	-2	274 940	-18740	94	-6
273 175	-1 858	99	-1	264 004	-10936	96	-4
281 878	8 703	103	3	259 486	-4518	98	-2

280 370	-1 508	99	-1	254 855	-4631	98	-2
275 076	-5 294	98	-2	254 022	-833	100	0
269 686	-5 390	98	-2	249 952	-4070	98	-2
266 321	-3 365	99	-1	251 187	1235	100	0
268 942	2 621	101	1	272 972	21785	109	9
265 051	2 431	100	3	268831	-617	100	0