Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky

Bakalářská práce

Postavení vybraných rizikových skupin z hlediska nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Anna Jirchářová

© 2020 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Anna Jirchářová

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Postavení vybraných rizikových skupin z hlediska nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Název anglicky

Position of selected risk groups in terms of unemployment in the Ústí Region

---

Cíle práce

Cílem práce je hodnocení postavení vybraných rizikových skupin z hlediska nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Budou zjišťovány důvody nezaměstnanosti vybraných rizikových skupin a negativní vliv tohoto problému na společnost a ekonomiku. Pro daný kraj budou navržena možná východiska, která by vedla ke zlepšení ekonomické i sociální situace.

Metodika

Sběr dat a metodika bude zjištěna na základě dostupných údajů z Českého statistického úřadu a Úřadu práce. Zhodnocení dat bude provedeno metodami popisné statistiky a postupy pro popis, metodou komparační či modelováním časových řad.

Harmonogram:

Studium odborné literatury a odborných textů: 03/2019-09/2019

Předložení konečné podoby literární rešerše: 10/2019

Výběr a zpracování dat: 08/2019-01/2020

Předložení konečné podoby bakalářské práce: 15.2. 2020

Doporučený rozsah práce

30-50 stran

Klíčová slova

rizikové skupiny, ženy, mladiství a absolventi, starší lidé, lidé se zdravotním postižením, přirozená nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, ekonomický problém, nezaměstnanost, politika státu

---

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2916-4.

HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.

HINDLS, Richard, Stanislava HRONOVÁ a Jan SEGER. Statistika pro ekonomy. 3. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-864-1934-7.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. Ekonomie. Praha: Svoboda, 1991. ISBN 80-205-0192-4.

SILNÁ, Karolína, ed. Politici selhali – na řadě je veřejnost: [globální vývoj v oblasti vymýcení chudoby a genderové nespravedlnosti 2013. Praha: Ekumenická akademie Praha, 2013. ISBN 978-80-87661-04-8.

SVATOŠOVÁ, Libuše a Bohumil KÁBA. Statistické metody I. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2007. ISBN 978-80-213-1672-0.

ŠIMEK, Dušan. Sociologie práce. Olomouc: Univerzita Palackého, 1997. ISBN 80-706-7705-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Marie Prášilová, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2019

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 09. 03. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Postavení vybraných rizikových skupin z hlediska nezaměstnanosti v Ústeckém kraji" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 11. 3. 2020 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Marii Prášilové, CSc. za odborné vedení, cenné rady a vstřícný přístup při vypracování této bakalářské práce.

Postavení vybraných rizikových skupin z hlediska nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Abstrakt

Bakalářská práce zkoumá problematiku nezaměstnanosti vybraných rizikových skupin v Ústeckém kraji. Konkrétně se jedná o absolventy škol a mladistvé, osoby se zdravotním postižením, osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace a osoby nad 50 let. Práce popisuje situaci nezaměstnanosti v České republice, Ústeckém kraji a jednotlivých okresech kraje. Pomocí elementárních charakteristik časových řad jsou srovnávány počty uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce. Na jednotlivých grafech a tabulkách je ukázán vývoj nezaměstnanosti a struktura nezaměstnaných v rámci vybraných rizikových skupin ve zkoumaných oblastech. Zmíněna je také účinnost regionálních individuálních projektů, které jsou zřízeny v Ústeckém kraji prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost 2014-2020. V závěru práce jsou navrhnuta možná řešení nezaměstnanosti vybraných rizikových skupin v daných oblastech.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny nezaměstnanosti, ženy, mladiství a absolventi, starší lidé, lidé se zdravotním postižením, osoby s nízkou kvalifikací, osoby bez kvalifikace, starší lidé, politika nezaměstnanosti

Position of selected risk groups in terms of unemployment in the Ústí Region

Abstract

This Bachelor thesis is focusing on the issues with unemployment in selected high-risk groups in the Ústí Region. Mainly focusing on graduates and youthful, handicapped person, people with low qualification or no qualification at all and people over 50 years old. This thesis is describing the situation of unemployment in the Czech Republic, Ústí Region and selected districts in the region. With the help of elemental characteristics of time lines the numbers of candidates for jobs, registered at the Labour office are being compared. On particular graphs and tables, we can see the development of unemployment and structure of the unemployed within selected high-risk groups in researched areas. Mentioned is also the effectiveness of regional individual projects, which were established in the Ústí Region through Operational programme Employment 2014-2020. At the end of the thesis, the possible solutions of unemployment in selected high-risk groups in stated areas, are suggested.

Keywords: labour market, unemployment, high-risk group of unemployment, women, youthful and graduates, older people, handicapped person, people with low qualification, people with no qualification, politics of unemployment

Obsah

Seznam obrázků **9**

Seznam tabulek **9**

Seznam grafů **10**

1. Úvod **11**

2. Cíl práce a metodika **12**

2.1 Cíl práce 12

2.2 Metodika 12

3. Teoretická východiska **14**

3.1 Trh práce 14

3.1.1 Primární a sekundární trh práce 14

3.1.2 Formální a neformální trh práce 16

3.1.3 Externí a interní trh práce 16

3.1.4 Handicapy pracovní síly na trhu práce 17

3.2 Nezaměstnanost 18

3.2.1 Parametry ovlivňující nezaměstnanost 19

3.2.2 Prevence proti nezaměstnanosti 19

3.2.3 Míry nezaměstnanosti 20

3.2.4 Měření nezaměstnanosti 21

3.3 Členění nezaměstnanosti 22

3.3.1 Druhy nezaměstnanosti 22

3.3.2 Formy nezaměstnanosti 23

3.4 Charakteristika rizikových skupin 24

3.4.1 Mladší věkové skupiny do 30 let 24

3.4.2 Starší lidé 24

3.4.3 Ženy 25

3.4.4 Zdravotně postižení lidé 25

3.4.5 Lidé bez kvalifikace 25

3.4.6 Romské etnikum 26

3.5 Negativní dopady nezaměstnanosti 26

3.5.1 Ztráta statusu 26

3.5.2 Stigma 27

3.5.3 Sociálně patologické jevy 27

3.5.4 Ztráta makroekonomického produktu 27

3.5.5 Ztráta na daních 28

3.5.6 Ztráta lidského kapitálu 28

3.6 Politika státu ... 28
3.6.1 Aktivní politika státu ... 28
3.6.2 Pasivní politika státu ... 29
3.6.3 Evropské sociální fondy v České republice ... 30

4. Charakteristika Ústeckého kraje ... 31
4.1 Základní údaje o Ústeckém kraji ... 31
4.2 Významní zaměstnavatelé Ústeckého kraje ... 33
4.3 Regionální individuální projekty Ústeckého kraje dle ESF ... 34
4.3.1 Iniciativa podpor zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji ... 34
4.3.2 Flexibilně do práce v Ústeckém kraji ... 34
4.3.3 Společně to dokážeme v Ústeckém kraji ... 35
4.3.4 Outplacement v Ústeckém kraji ... 35
4.3.5 Záruky pro mladé v Ústeckém kraji ... 35

5. Vlastní práce ... 36
5.1 Porovnání nezaměstnanosti v České republice a Ústeckém kraji ... 36
5.2 Vybrané rizikové skupiny v České republice a Ústeckém kraji ... 44
5.2.1 Počet uchazečů na jedno pracovní místo v okresech Ústeckého kraje ... 47
5.2.2 Absolventi škol a mladiství ... 48
5.2.3 Osoby se zdravotním postižením ... 49
5.2.4 Osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace ... 50
5.2.5 Osoby ve věku nad 50 let ... 52
5.2.6 Počet uchazečů o zaměstnání jednotlivých rizikových skupin na 1 000 obyvatel v okresech Ústeckého kraje ... 52
5.3 Návrhy a doporučení ... 56

6. Závěr ... 58

7. Seznam použitých zdrojů ... 61

8. Přílohy ... 64

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Rozdělení České republiky podle krajů ... 31
Obrázek č. 2: Okresy Ústeckého kraje ... 32
Obrázek č. 3: Vyloučené a deprivované lokality v Mostě ... 55

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Přehled počtu zaměstnanců u vybraných firem ... 34

Tabulka č. 2: Přehled financování regionálních individuálních projektů Ústeckého kraje .35
Tabulka č. 3: Řetězový index základních ukazatelů České republiky v letech 2013-2019 .38
Tabulka č. 4: Řetězový index základních ukazatelů Ústeckého kraje v letech 2013-2019 .39
Tabulka č. 5: Průměrný koeficient růstu počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst v České republice a Ústeckém kraji v letech 2013-2019 40
Tabulka č. 6: Průměrný absolutní přírůstek počtu uchazečů o zaměstnání celkem a volných pracovních míst v České republice a Ústeckém kraji v letech 2013-2019 41
Tabulka č. 7: Uchazeči na jedno pracovní místo v České republice a Ústeckém kraji v letech 2013-2019.....42
Tabulka č. 8: Průměrný koeficient růstu vybraných rizikových skupin v České republice a Ústeckém kraji v letech 2012-2018 46
Tabulka č. 9: Počet uchazečů na jedno pracovní místo v okresech Ústeckého kraje v letech 2013-2018 47
Tabulka č. 10: Průměrný koeficient růstu u absolventů škol a mladistvých evidovaných na úřadu práce v letech 2012-2018.....49
Tabulka č. 11: Průměrný koeficient růstu u osob se zdravotním postižením evidovaných na úřadu práce v letech 2012-2018.....50
Tabulka č. 12: Průměrný koeficient růstu u osob s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace evidovaných na úřadu práce v letech 2012-2018.....51
Tabulka č. 13: Průměrný koeficient růstu u osob ve věku nad 50 let evidovaných na úřadu práce v letech 2012-2018.....52
Tabulka č. 14: Nejnižší hodnoty uchazečů o zaměstnání jednotlivých rizikových skupin v přepočtu na 1 000 obyvatel v okresech Ústeckého kraje v roce 2018 53
Tabulka č. 15: Nejvyšší hodnoty uchazečů o zaměstnání jednotlivých rizikových skupin v přepočtu na 1 000 obyvatel v okresech Ústeckého kraje v roce 2018 54

Seznam grafů

Graf č. 1: Podíl nezaměstnaných osob v České republice a Ústeckém kraji v letech 2012-2018 36
Graf č. 2: Vývoj situace nezaměstnanosti v České republice v letech 2012-2019 dle počtu uchazečů.....37
Graf č. 3: Vývoj situace nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2013-2019 39
Graf č. 4: Průměrný koeficient růstu počtu uchazečů o zaměstnání celkem a volných pracovních míst v České republice a Ústeckém kraji v letech 2013-2019 v %.....41
Graf č. 5: Uchazeči na jedno pracovní místo v České republice a Ústeckém kraji v letech 2013-2019 43
Graf č. 6: Vývoj vybraných rizikových skupiny evidovaných na Úřadu práce České republiky v letech 2012-2018 44
Graf č. 7: Vývoj vybraných rizikových skupiny evidovaných na Úřadu práce Ústeckého kraje v letech 2012-2018.....45

1. Úvod

Nezaměstnanost patří mezi jeden z důležitých makroekonomických jevů. Jedná se o fenomén, který doprovází tržní ekonomiku. Pokud by na trhu neexistovala volná pracovní síla, podniky by nemohly rozšiřovat výrobu nebo otevírat nové závody. Situace nezaměstnanosti je velmi diskutovaným tématem u nás i ve světě. Dle nejnovějších údajů je nezaměstnanost v České republice nejnižší v historii.

Bakalářská práce zkoumá postavení vybraných rizikových skupin z hlediska nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Ústecký kraj je jevem nezaměstnanosti postižen velmi silně. Mezi další negativní trendy patří například velký počet obyvatel se základním vzděláním či bez vzdělání, významná romská menšina, nevhodná vzdělanostní struktura, nízký podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva, nedostatek vysokých škol nebo pokles přímých zahraničních investic. Tato situace je zapříčiněna především útlumem průmyslových odvětví v 90. letech 20. století. V té době došlo ke stagnaci chemického, textilního, strojírenského, těžebního a energetického průmyslu.

Ústecký kraj se nachází na Severozápadě České republiky a má společné hranice s Německem. Hranice tvoří Krušné hory, kde je velmi nízká hustota zalidnění. Přes Ústecký kraj vede důležitý železniční koridor a dálnice D8. Tyto trasy spojují Prahu s Drážďany a pokračují dál do Německa. Poloha kraje je z dlouhodobého hlediska příznivá. To se však pomalu mění v důsledku nedostatku pracovních sil. Severozápadní hranice s Německem jsou velkou konkurencí právě pro české zaměstnavatele. Ti nemohou konkurovat výši platového ohodnocení zaměstnanců v Německu. Dochází tak k situaci, kdy lidé z Ústeckého kraje odcházejí pracovat za hranice, neboť si zde vydělají více peněz. V Německu je poptávka především po svářečích, montérech, zámečnících či po pracovnících obsluhující pracovní stroje.

Jednou z hlavních výhod Ústeckého kraje jsou přirozené zásoby nerostných surovin. Jedná o tradičně průmyslovou oblast, která se specializuje na hospodářství a těžký průmysl. Kraj se orientuje především na těžbu nerostných surovin, zejména hnědého uhlí. Odvětví těžby také úzce souvisí s energetickým a strojírenským průmyslem. Důležitými podniky Ústeckého kraje v rámci těžebního průmyslu jsou společnosti Czech Coal a. s. a Severočeské doly a.s. Tyto firmy se nacházejí v pánevní oblasti, do které spadají okresy Most, Chomutov a Teplice. Z tohoto důvodu je zde vysoká koncentrace obyvatelstva a zároveň oblast patří mezi jedno z nejvíce urbanizovaných území v České republice.

2. Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem práce je posoudit dosavadní postavení vybraných rizikových skupin z hlediska nezaměstnanosti v Ústeckém kraji pomocí statistických metod. Zkoumanými rizikovými skupinami jsou absolventi škola a mladiství, osoby se zdravotním postižením, osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace a osoby nad 50 let. Práce se zabývá vývojem a porovnáním počtu uchazečů o zaměstnání, počtu volných pracovních míst a počtu uchazečů na jedno pracovní místo v České republice a Ústeckém kraji evidovaných na Úřadu práce v letech 2013-2019. Práce se též věnuje vývoji vybraných rizikových skupin, a to ve všech okresech Ústeckého kraje v letech 2012-2018. K posouzení dynamiky ukazatelů jsou využity elementární charakteristiky časových řad. Závěr práce je věnován navržení možných východisek, která by vedla ke zvýšení uplatnění uchazečů o zaměstnání v rámci rizikových skupin a zároveň ke zlepšení ekonomické i sociální situace těchto uchazečů v kraji.

2.2 Metodika

Data o počtech uchazečů o zaměstnání, počtu volných pracovních míst a vývoji nezaměstnanosti v České republice a Ústeckém kraji byla zjištěna na základě dostupných údajů Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu práce České republiky a Úřadu práce Ústeckého kraje. Analýza dat byla provedena prostřednictvím elementárních charakteristik časových řad, která byla zpracována pomocí programu Excel.

Elementární charakteristiky časových řad

Cílem analýzy časové řady je získat rychlou a orientační představu o charakteru procesu, který řada reprezentuje (Hindls, 2003). Dynamiku vývoje časových řad lze charakterizovat statistickými charakteristikami. Charakteristiky se dělí na absolutní a relativní.

Absolutní charakteristiky

Využívají se při absolutním porovnání hodnot jednotlivých členů časové řady.

První diference (dy_t)

Charakterizuje absolutní přírůstek či úbytek zkoumaného ukazatele v daném okamžiku (y_t) oproti okamžiku bezprostředně předcházejícímu (y_{t-1}):

$$dy_t = y_t - y_{t-1}, \text{ kde } t = 2, 3, \dots, n.$$

Druhá absolutní diference ($d^2 y_t$)

Je charakterizována jako absolutní zrychlení nebo zpomalení vývoje ve zkoumané časové řadě. Udává, o kolik byl následný přírůstek (dy_t) větší nebo menší než původní (dy_{t-1}):

$$d^2 y_t = dy_t - dy_{t-1}, \text{ kde } t = 3, \dots, n.$$

Relativní charakteristiky

Jedná se o charakteristiky růstu nebo poklesu, které jsou bezrozměrnými veličinami.

Koeficient růstu (k_t)

Je též označován jako řetězový index. Charakterizuje relativní postupnou rychlost změn hodnot v časové řadě:

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}, \text{ kde } t = 2, 3, \dots, n.$$

Tempo růstu (k_t)

Jedná se o koeficient růstu vyjádřen v procentech:

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}} \cdot 100, \text{ kde } t = 2, 3, \dots, n.$$

Průměrný koeficient růstu ($\overline{k}$)

Lze ho formulovat jako geometrický průměr jednotlivých koeficientů růstu (Svatošová, 2008).

$$\overline{k} = \sqrt[n-1]{\frac{y_2}{y_1} \cdot \frac{y_3}{y_2} \dots \frac{y_n}{y_{n-1}}} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$$

Bazický index (I)

Udává změnu časové řady oproti výchozímu období, které je sledováno.

$$BI_t = \frac{y_t}{y_0}$$

3. Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Na pracovním trhu jsou nakupovány a prodávány služby, výrobky a práce. „*Pracovní smlouvy a mzdy jsou směňovány za čas a kvalifikaci pracovníků“* (Mareš, 1994, s. 48). V průmyslové tržní ekonomice reprezentuje tento trh její hlavní distributivní mechanismus. Je považován za instituci, která řeší problém dvojí alokace, neboť:

- systému produkce musí být nabídnuta pracovní síla v požadované struktuře, což znamená, že jedinci musí být rozmístěni podle konkrétních výrobních činností a procesů,
- pracovní síla musí být zaopatřena peněžními (příjem) a sociálními (status) prostředky existence (Mareš, 1994).

Trh práce se zabývá oběma problémy alokace současně.

Trh práce se dle klasického pohledu zabývá organizováním produkce a distribucí práce. Probíhají zde směnné vztahy mezi mzdou a prací (Rievajová, 2009). I na tomto trhu stojí poptávka po práci a nabídka práce proti sobě. Vzájemnou soutěží mezi subjekty se tvoří cena práce.

Mezi hlavní aktéry trhu práce patří firmy neboli zaměstnavatelé a pracovníci. Ti využívají na pracovním trhu určité specifické racionální strategie. Ty mohou být dvojího charakteru, individuální nebo sdílené. Strategie sdílené s jinými subjekty ve vytvářených koalicí se mohou projevovat v kolektivních akcích. Spadají sem odbory či zaměstnavatelské svazy. Cílem je snížení intenzity konkurence v okolí a zároveň prosazení se oproti protivníkovi. „*Síla koalic pracovníků spočívá v jejich schopnosti kontrolovat nabídku práce, síla firem ve schopnosti kontrolovat poptávku po ní“* (Mareš, 1994, s. 48). Existují dva způsoby kontroly:

- kontrolu nad úrovní nabídky a poptávky,
- kontrolu nad mírou soutěže uvnitř nabídky práce či poptávky po ní (Mareš, 1994).

3.1.1 Primární a sekundární trh práce

V klasické a neoklasické teorii je trh práce považován za trh čistý. Probíhá na něm neomezená soutěž. Ta udává distribuci osob či výši jejich mzdy na tomto trhu. Rovnováha mezd vzniká, pokud se nabídka a poptávka vyrovnají. „*Poptávka po práci mizí v okamžiku,*

kdy se jednotka nákladů na živou práci rovná množství důchodu ze zboží, které je jednotkou práce produkováno“ (Mareš, 1994, s. 50). V teorii lidského kapitálu investuje pracovník do své pracovní kapacity. Investice slouží k maximalizaci celoživotního příjmu pracovníka. Součástí investic do lidského kapitálu je vzdělání, kvalifikace, rekvalifikace a pracovní zkušenosti. Odlišnosti ve výši mezd mají souvislost s rozdílností v hodnotách lidského kapitálu (Rievajová, 2009).

Pracovní síla není považována za klasické zboží. To má za následek vznik handicapů. Ve vyspělých průmyslových zemích se na trhu práce provádí regulace prostřednictvím vnějších zásahů. Objevuje se zde zejména problém segmentace pracovního trhu. O pracovním trhu nelze mluvit jako o homogenním, neboť neexistuje jeden trh práce. Existuje tolik trhů, kolik je geografických oblastí, odvětví a profesí. „*Trh práce je segmentován a má mnoho dimenzí“* (Mareš, 1994, s. 51). Teorie duálního trhu říká, že není jeden pracovní trh, ale minimálně dva. Tyto trhy se nazývají jako primární a sekundární trh práce.

Primární trh se zaměřuje na výhodnější a lepší pracovní příležitosti, které mají větší prestiž, možnost profesionálního růstu a lepší podmínky k práci. Pracovní pozice na tomto trhu jsou relativně zabezpečené před jejich ztrátou. Pracovníkům je umožněno si snáze zvýšit kvalifikaci a posílit stabilitu. Mohu si také zvýšit šanci na udržení se na privilegovaném trhu práce i po propuštění. Na primárním trhu práce je odváděná práce dobře placena. Zajištěn je také růst mezd a fluktuace je relativně nízká (Jacobsen, 2004).

Pracovní pozice s nižší prestiží a nižším mzdovým ohodnocením jsou charakteristické pro sekundární trh. Trh nabízí méně stabilních pracovních příležitostí a kariéra je zde málo výhodná (Jacobsen, 2004). Kariéra osob, pohybujících se na sekundárním trhu je periodicky přerušována kratším nebo delším obdobím nezaměstnanosti (Rievajová, 2009). Na tomto trhu je snazší získat práci, ovšem pracovníci častěji podléhají nezaměstnanosti. Výskyt fluktuace pracovníků je vysoká. Malá či žádná šance na zvýšení kvalifikace vede k nemožnosti přechodu na trh primární. Proto je mzdová hladina v sekundárním sektoru více ovlivněna úrovní nezaměstnanosti než v sektoru primárním (Mareš, 1994).

Rozdělení trhu práce přineslo bariéry pohybu pracovníků. Přechod ze sekundárního na trh primární je pro pracovníky velmi obtížný. Tento problém se týká především žen, mladých a starých lidí, osob s handicapem, nekvalifikovaných či málo vzdělaných lidí a příslušníků etnických minorit. Bariéry pohybu mezi jednotlivými trhy jsou zapříčiněny

odlišnostmi v kvalifikaci požadované na jednotlivých trzích. Primární trh požaduje na rozdíl od trhu sekundárního vyšší kvalifikaci. Dalšími nedostatky jsou menší znalosti, rozdílné preference či nemobilitní postoje. Z toho důvodu je soupeření o pracovní pozici umožněno jen osobám uvnitř určitého segmentu práce. To může být bráno jako segregace a diskriminace postižených osob. Některé sociální skupiny jsou tak z primárního trhu práce vyloučeny. Segmentace pracovní síly na pracovním trhu se projevuje tím, že:

- existuje charakteristické nahromadění sociálního rizika na trhu práce,
- tyto charakteristiky jsou spojeny nejen navzájem mezi sebou, ale i s konkrétními sociálními, fixními a neměnnými charakteristikami osob jako jsou věk, pohlaví, fyzická kondice, rasa a etnický původ,
- na trhu práce lze pozorovat i určitou politiku specifické diferenciace profesních kategorií (Mareš, 1994).

Segmentace pracovního trhu způsobuje změnu strategie zaměstnavatelů i zaměstnanců na pracovním trhu. Trendem v rámci segmentace trhu je posun poptávky k mladším a vzdělanějším pracovníkům. Stárnutí pracovních sil má za následek snižování počtu mladých lidí na trhu práce, to způsobuje:

- růst počtu starších lidí, závislých na podpoře,
- menší počet mladých lidí s novými znalostmi (Mareš, 1994).

3.1.2 Formální a neformální trh práce

Formální trh práce je charakterizován jako trh pracovních příležitostí. Je kontrolován prostřednictvím společenských institucí, které slouží k jeho regulaci. Na druhé straně stojí trh neformální. Tento trh není pod kontrolou institucí, obzvláště daňových úřadů. Spadají sem aktivity řazené do šedé a černé ekonomiky, které zahrnují různé formy nelegálního podnikání. Řadí se sem i samozásobitelství, domácí práce, sousedské a rodinné výpomoci (Rievajová, 2009).

„Kolaps formálního trhu práce na určitém území je obvykle spojen i s omezením trhu neformálního“ (Mareš, 1994, s. 53). Čím více lidí pracuje na černo, tím vyšší váhu získává neformální trh.

3.1.3 Externí a interní trh práce

Interní trh práce se nachází uvnitř jednotlivých podniků. Dochází na něm k „*rozmisťování pracovníků za pomoci souboru administrativních pravidel a mechanismů*

směřujících k více či méně jasně definovaným cílům" (Mareš, 1994, s. 53). Rozdílnost trhů ovlivňuje i strategie boje s nezaměstnaností. Odlišné jsou přístupy k:

- politice podpor a opatření cílených na uvádění poptávky a nabídky do rovnováhy na trhu práce,
- politice, jejímž cílem je zlepšování flexibility a adaptability práce uvnitř firem.

První přístup se snaží podporovat větší mobilitu zaměstnanců mezi jednotlivými firmami. Druhý se zaměřuje na podporování růstu kvalifikace pracovníků uvnitř firem. Tato opatření umožňují přesun pracovníků v rámci firmy dle potřeby, a to bez nutnosti propouštění při změnách (Mareš, 1994).

Naopak vnějším neboli externím trhem se rozumí trh, na kterém si firmy vzájemně konkurují. Slouží jako nástroj přizpůsobování pracovní síly změněné struktury výroby. Spadají sem například dřívější odchody do důchodu, vládní rekvalifikační projekty či nové formy rozmisťování služeb. Na tomto trhu se setkává nabídka s poptávkou, je tedy vnímán jako skutečný trh. Pracovní místa na tomto trhu jsou hůře placená a u pracovníků dochází k minimálnímu rozvoji dovedností i znalostí (Kadeřábková, 2007).

3.1.4 Handicapy pracovní síly na trhu práce

Trh práce je považován oproti klasickému trhu zboží za trh asymetrický. „*Na straně nabídky pracovní síly je možnost strategických voleb omezenější než na straně poptávky"* (Mareš, 1994, s. 54). U pracovníků se projevuje menší volnost než u zaměstnavatelů. Tato situace je zapříčiněna specifickou povahou pracovních sil či fiktivností jejího zbožního charakteru. Přesto, že je s pracovní silou jednáno jako se zbožím, nemá stejné vlastnosti jako zboží.

Regulace nabídky je zajištěna socioekonomickými procesy. Tyto procesy zmenšují prostor pro získání životních prostředků a udržení se mimo trh práce. „*Tlak pracovní síly na trh práce je tak relativně pevně určen a nemá takovou pružnost jako jiná zboží"* (Mareš, 1994, s. 54). Pracovní síla vstupuje na pracovní trh z odlišných důvodů než jiné zboží.

Strukturální handicap pracovní síly znamená, že pracovní síla nemůže podle svých strategií v rámci tržních mechanismů dohlížet na velikost vlastní nabídky. Mezi další handicapy pracovních sil patří její závislost na prostředcích obživy, potřeby životních prostředků a spojení konkrétního pracovníka jen s určitými pracovními činnostmi. Závislosti na prostředcích obživy lze v tržní společnosti dosáhnout jen svým prodejem. Potřeby životních prostředků jsou materiálně a kulturně definovány minimálním životním

standardem. Tyto prostředky se velmi obtížně snižují. Ke spojení pracovníka s určitými pracovními činnostmi ho předurčuje několik faktorů. Mezi tyto faktory patří věk, fyzická zdatnost, pracovní výcvik či zkušenosti.

Strategické možnosti zajišťují zlepšení pro ty, kdo nabízejí pracovní sílu. Ty jsou vymezeny na dvě činnosti, a to na:

- prostorovou mobilitu, stěhování se nebo dojíždění za prací,
- mobilitu profesionální neboli rekvalifikaci jako na přizpůsobení se struktuře poptávky po pracovní síle v daném regionu (Mareš, 1994).

V některých vyspělých průmyslových zemích dochází ke kompenzaci handicapů pracovních sil v rámci politiky státu. Tím však dochází k zásahu do tržního mechanismu a prohlubování specifik pracovních sil jako zboží.

3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Je považována za přirozený jev založený na tržním mechanismu a demokracii. Jedná se o jeden z ekonomických jevů, který musí být vyrovnáván. Pokud není nezaměstnanost masová, společnost ji nepovažuje za závažný ekonomický ani sociální problém. Při prodlužování nezaměstnanosti hrozí vážné problémy finančního, organizačního a politického charakteru (Mareš, 1994).

Nezaměstnaný je vyřazen z možnosti pracovat v placeném zaměstnání. Vyřazení ho znepokojuje, a proto se pokouší nalézt další placené zaměstnání. Dle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě existují tři požadavky, které obsahem definují nezaměstnanost. Těmito požadavky jsou:

- schopnost pracovat,
- zájem být zaměstnán, ale
- i přesto být v daný okamžik být bez zaměstnání (Mareš, 1994).

Za nezaměstnané jsou považováni lidé v produktivním věku splňující dvě podmínky:

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

3.2.1 Parametry ovlivňující nezaměstnanost

Jedním z významných parametrů ovlivňující nezaměstnanost je rozsah nezaměstnanosti. „*Tento parametr se zpravidla udává jako podíl celkového počtu nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva, nebo k obyvatelstvu pobírajícímu mzdu“* (Šimek, 1997, s. 61).

Druhým důležitým parametrem je délka trvání nezaměstnanosti neboli doba nezaměstnanosti. Je udávána ve dnech, týdnech nebo měsících. Podmínkou je trvání bez přerušení u skupiny pozorovaných osob, které nemají zaměstnání.

Průměrná délka nezaměstnanosti je udávána jako podíl délky trvání nezaměstnanosti a počtu nezaměstnaných osob. Dle úřadu práce lze nezaměstnané rozdělit do několika skupin:

- nezaměstnaní po dobu kratší než jeden měsíc,
- nezaměstnaní po dobu 1-6 měsíců,
- nezaměstnaní po dobu delší než 6 měsíců (Šimek, 1997).

3.2.2 Prevence proti nezaměstnanosti

Jedním z preventivních prvků proti nezaměstnanosti je vzdělání. Lidé se vzděláním se lépe přizpůsobují měnícím se požadavkům pracovního trhu. Snáze se vypořádají s náročnými úkoly, jsou ochotni a otevřeni k přijímání nových poznatků. Nároky vyplývající z nových pracovních pozic na ně nepůsobí diskriminačně. Člověk se vzděláním se dokáže lépe vyrovnat se statusem nezaměstnaného, neboť je schopný smysluplně využít čas (Brožová, 2003).

Vzdělání slouží i k přípravě na život, a to nejen z hlediska návyku na práci, ale také k využívání volného času. Působí jako ochrana před nezaměstnaností a přesahuje pracovní aktivity. Vzděláním člověk rozvíjí své schopnosti, talent nebo kultivuje své morální a duchovní hodnoty. Vzdělání by se mělo stát kontinuální celoživotní činnosti, neboť to vede k decentralizaci a využívání příchozích nabídek.

Pokud se člověk rozhodne investovat do vzdělání, předpokládá, že se mu vynaložené investice vrátí. Návratnost může být zajištěna několika způsoby, a to formou vyšší čisté mzdy nebo nepeněžních výnosů soukromých či společenských. „*Podmínkou k tomu jsou příležitosti získávat odpovídající pracovní místa po co nejdelší dobu aktivní pracovní kariéry“* (Brožová, 2003, s. 43). Pracovník je motivován k prevenci a starosti o vlastní zdraví a zajímá se o zdraví životní styl.

V případě nezaměstnanosti člověk výnosy neinkasuje, dostává se tak do ztráty. Dochází k zabránění inkasování výnosů, které byly do vzdělání investovány. Pokud pracovník přijde o práci, dochází ke ztrátě kvalifikace, pracovních zkušeností, prestiže, ale také společenských vztahů a kontaktů. Nezaměstnanost způsobuje znehodnocení lidského kapitálu (Brožová, 2003).

3.2.3 Míry nezaměstnanosti

Míry nezaměstnanosti se používají k měření nezaměstnanosti. Vyjadřují se podílem nezaměstnaných v celku práce schopné populace (Mareš, 1994).

Přirozená míra nezaměstnanosti představuje míru nezaměstnanosti odpovídající stavu rovnováhy na trhu práce. Tato míra by vznikla působením tržních sil, které nelze dlouhodobě ovlivňovat nástroji fiskální a monetární politiky (Šmajsová Buchtová, 2002).

Pro jisté kategorie osob může být míra nezaměstnanosti obecná nebo specifická. Obecná míra je závislá na faktorech, které ovlivňují celou ekonomiku. Mezi faktory patří cena ropy, ekonomický cyklus či příliv nových pracovních sil na trh práce. Specifické míry pro jednotlivé sociální kategorie jsou závislé na faktorech, které ovlivňují určité skupiny osob. Těmito osobami jsou muži, ženy, mládež, příslušníci etnických minorit, manuální dělníci a určité profese.

Znalost trhu je důležitá z hlediska identifikace výše nezaměstnanosti. Globální pohled na stav nezaměstnanosti udává běžná míra nezaměstnanosti. Představu o její výši a specifických rysech ukazuje porovnání nezaměstnanosti uvnitř populace a mezi jednotlivými populacemi (Mareš, 1994).

Speciální míry nezaměstnanosti dle Úřadu statistiky práce v USA poukazují na další charakteristiky nezaměstnanosti. Tyto charakteristiky jsou:

- míra dlouhodobé nezaměstnanosti,
- míra propuštěných z práce,
- míra nezaměstnaných dospělých osob,
- míra nezaměstnanosti hledajících si zaměstnání na plný úvazek,
- míra zahrnující pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu,
- míra zohledňující rezignované pracovníky (Mareš, 1994).

3.2.4 Měření nezaměstnanosti

K měření nezaměstnanosti se využívají ukazatele míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti poměřuje počet nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo získáme součtem nezaměstnaných U a zaměstnaných L. Míra nezaměstnanost se vyjadřuje v procentech podle následujícího vzorce:

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

Studenti, důchodci a ženy v domácnosti tvoří ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (Brožová, 2003).

Nezaměstnanost se dá zjistit několika způsoby. Jedním z nich je výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) dle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO). Ve výběrovém šetření pracovních sil jsou za nezaměstnané považovány všechny osoby starší patnácti let. Tyto osoby musí bydlet na sledovaném území a v průběhu referenčního týdne současně splnit určité podmínky. Těmito podmínkami jsou:

- nebýt zaměstnán,
- aktivně hledat práci,

být připraven nastoupit do práce a to nejpozději do 14 dnů (ČSÚ, 2018).

Do roku 2012 patřil mezi další způsob zjišťování ukazatel míry registrované nezaměstnanosti. Byl udáván v procentech a počítán dle vzorce:

$$\frac{podíl\ nezaměstnaných}{celková\ pracovní\ síla} \cdot 100$$

Od roku 2012 byl ukazatel míry registrované nezaměstnanosti změněn na ukazatel podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel je vypočítán pomocí vzorce:

$$\frac{uchazeči\ o\ zaměstnání\ ve\ věku\ 15-64\ let\ registrovaní\ na\ úřadech\ práce}{počet\ obyvatel\ ve\ věku\ 15-64\ let}$$

Obecná míra nezaměstnanosti je vytvořena na základě metodiky Eurostatu a doporučení ILO. Je počítána jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Naopak specifická míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu určité skupiny nezaměstnaných na vymezené pracovní síle, a to v procentech.

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti se vyjadřuje jako:

$$\frac{počet\ nezaměstnaných\ jeden\ rok\ a\ déle}{celková\ pracovní\ síla} \cdot 100$$

(ČSÚ, 2018)

3.3 Členění nezaměstnanosti

3.3.1 Druhy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká v okamžiku, kdy se zaměstnanci rozhodli dobrovolně vyhledat jiné pracovní místo. Pracovníci jsou obvykle k těmto přesunům motivováni vlastními potřebami nebo potřebami ekonomického vývoje. Pokud jsou lidé motivováni vlastními potřebami, bývají to obvykle lepší pracovní podmínky. Těmito podmínkami jsou vyšší mzda, lepší podnikové klima, kariérní postup a osobní či rodinné důvody. Mezi změny způsobené ekonomickým vývojem patří především technologické a organizační změny. Tyto změny mohou vést k likvidaci pracovišť. Frikční nezaměstnanost zahrnuje i osoby, které hledají své první zaměstnání. V angličtině se tyto osoby nazývají jako „*people between two jobs*“ (Mareš, 1994 s. 17) neboli lidé mezi dvěma zaměstnáními. Tato nezaměstnanost neznamená pro ekonomiku problém. Lidé postižení frikční nezaměstnaností obvykle naleznou pracovní místo za krátké časové období (Mareš, 1994).

Frikční nezaměstnanost se dá řešit pomocí dvou mechanismů. Prvním je rozvinutý systém pojištění proti nezaměstnanosti, neboli existenční zajištění po krátkou dobu hledání nového zaměstnání. Druhým je možnost rekvalifikace, kterou zajišťuje úřad práce (Mareš, 1994).

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost nastává v okamžiku útlumu výroby v odvětvích. Poptávka po určitém zboží v odvětví se snižuje, pracovníci jsou propuštěni. Propuštění zaměstnanci se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi či zkušenostmi. Nezaměstnanost ohrožuje především osoby, které jsou méně flexibilní. Do této kategorie spadají vdané ženy, osoby s více dětmi, starší osoby či osoby s nízkou kvalifikací (Šimek, 1997).

Snížení výroby v jednom odvětví je spojen s nárůstem výroby v odvětví jiném. Hraje zde tedy roli i změna kvalifikace osob. Poptávka je především po nových profesích, kvalifikacích a dovednostech. Uvolnění pracovníci mohou nalézt uplatnění na pozicích požadující jinou specifikaci (Samuelson, 1995).

Strukturální nezaměstnanost může způsobit nerovnováhu regionálních trhů práce. Hlavní faktory ovlivňující regionální rozdíly jsou dopravní omezení či bydlení.

Nezaměstnanost se může týkat i vysoce kvalifikovaných odborníků, jejichž kvalifikace kvůli změnám na trhu práce ztrácí význam (Šimek, 1997).

Sezónní nezaměstnanost

Sezónní nezaměstnanost je spojena s růstem a poklesem nabídky práce v různých časových obdobích. Může být zapříčiněna dvěma způsoby. První příčinou je diskontinuita výroby v odvětvích, která jsou závislá na ročním období či počasí. Druhou příčinou jsou sezonní výkyvy poptávky po různých druzích produkce. Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá a je typická pro turistiku, zemědělství nebo lesnictví (Šimek, 1997).

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost vzniká při poklesu výkonu ekonomiky neboli recesi. Poptávka po práci je ve vztahu k její nabídce nedostatečná. Nezaměstnanost je způsobena nedostatečnou poptávkou po zboží. Problém nedostatečné poptávky je dočasný, neboť je spojen s recesí v ekonomickém cyklu. Pokud je cyklická nezaměstnanost spojena s přírodním cyklem, lze ji označit jako nezaměstnanost sezónní (Mareš, 1994).

3.3.2 Formy nezaměstnanosti

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaní lidé jsou ochotni pracovat jen při určité mzdové sazbě. Hledání lépe placených pracovních míst jim znemožňuje vstup na trh práce (Samuelson, 1995). Řešením problému jsou rekvalifikace a následné uplatnění na jiném odvětvovém trhu. Někteří dobrovolně nezaměstnaní volí život dotovaný sociálními dávkami. S poklesem vyplácených částek státem se délka dobrovolné nezaměstnanosti zkracuje. Pokud úřad nalezne pro dobrovolně nezaměstnané vhodnou pracovní pozici, většinou je jimi odmítnuta či po krátké době opuštěna. Registrovaná míra nezaměstnanosti může být nadhodnocena, neboť zahrnuje dobrovolnou nezaměstnanost (Brožová, 2003).

Naopak nedobrovolná nezaměstnanost znamená přijmout pracovní místo za mzdu, která na trhu práce převládá. Někteří lidé jsou ochotní pracovat i za mzdu nižší, pracovní místo však nemohou nelézt. Nedobrovolná nezaměstnanost ohrožuje pracovníky, pro které je změna profese či rekvalifikace složitá. Nedobrovolná nezaměstnanost nepůsobí problémy jen v ekonomické sféře. U jedinců, kteří se s nastalou situací nemohou vyrovnat, mohou vznikat sociální a psychické problémy (Brožová, 2003).

3.4 Charakteristika rizikových skupin

3.4.1 Mladší věkové skupiny do 30 let

Do této skupiny spadají lidé se základním vzděláním, absolventi středních a vysokých škol. Hlavními nedostatky jsou praktické zkušenosti, základní pracovní návyky a nedostatek pracovních kontaktů. Nezaměstnanost u těchto osob může vést k výchovným a psychopatologickým problémům. Nedostatečně včasné osvojení pracovních návyků v mladším věku může způsobit neschopnost vykonávat práci v dospělém věku. Situace může vést k sociálně patologickému chování a vyřazení ze společnosti. Doba vzdělání u mladých lidí vstupujících na trh práce se dá prodloužit rekvalifikací či jazykovými kurzy.

Absolventům střední školy s nárokem na příspěvek je často vyplacena částka shodná s výší nástupního platu. Naopak mladistvým s ukončenou základní školou žádný nárok nevzniká. Patří sem i lidé s nedokončenou střední školou. Mladiství mají menší šanci na získání zaměstnání a ztrácí motivaci podílet se na společenské dělbě práce.

Pro období prvotního vstupu na trh práce je typická finanční závislost. Dluhy a výdaje převyšují relativně nízký příjem začínajících pracovníků. V závislosti na udržení pracovní vitality, schopností a vědomostí je vhodné krátkodobě přijmout i hůře placenou práci (Šmajsová Buchtová, 2013).

3.4.2 Starší lidé

Nejhůře nesou ztrátu zaměstnání lidé ve věku 41-50 let. Mohou se u nich projevit pocity bezradnosti, psychická tenze či nejistota. To může vést k postupné ztrátě sebedůvěry a pracovní rezignaci. Zaměstnavatel může považovat starší pracovníky za méně výkonné oproti mladší generaci. S vyšším věkem se pracovník pomaleji přizpůsobuje. Ztráta zaměstnání představuje životní přeorientování. To se značí poklesem životní úrovně a příjmů, úbytkem kontaktů, ztrátou kvalifikace či zhoršením zdravotního stavu. Schopnost přizpůsobit se je ovlivněna řadou faktorů. Tyto faktory jsou různé životní okolnosti, úroveň inteligence, společenské postavení či rodinné poměry.

Pokud je starší jedinec znovu zaměstnán, mohou u něj přetrvávat pocity neuspokojení, nevyužití či sebelítosti. Při výkonu práce starší pracovníci více přemýšlejí nad svým chováním a jednáním. Snaží se nevytvářet situace, které by mohly způsobit negativní hodnocení okolí. To vede k riziku snižování kreativity v pracovním zapojení (Šmajsová Buchtová, 2013).

Možnost nezaměstnanosti starších lidí se dá řešit rekvalifikacemi, dalším vzděláním či samostatným podnikáním. Člověk opět získá kontrolu nad svým životem. Později však může dojít k pociťování psychické námahy.

3.4.3 Ženy

Lepší postavení mužů na trhu práce představuje nezatíženost starostí o domácnost a větší územní mobilitu. Ženy s malými dětmi jsou při posuzování pracovní výkonnosti ve špatné pozici. Negativní hodnocení je zapříčiněno častými pracovními absencemi. Tyto absence narušují plynulost pracovního procesu. Velmi obtížné je právě skloubit práci a mateřské povinnosti (Šmajsová Buchtová, 2013).

Zvyšování nezaměstnanosti žen je úzce spjato s mateřstvím. Věk žen na mateřské dovolené se obvykle pohybuje do 35 let, tedy produktivní věk. Nutné přerušení práce se projevuje především v kariérních postupech a nižším ohodnocením za odvedenou práci. Dalším důvodem znevýhodnění postavení žen je diskriminační přístup zaměstnavatelů (MPSV, 2018).

3.4.4 Zdravotně postižení lidé

Lidé se zdravotním postižením se od normálních lidí liší zaměněnou pracovní schopností. Problém pocitu lidské důstojnosti je u nich doprovázen i problémy psychickými, sociálními či ekonomickými. Trh práce vyžaduje především výkon a produktivitu. To bývá v rozporu se zaměstnáváním zdravotně postižených. Mají tedy stále menší šanci najít uplatnění na pracovním trhu. Sociální systém se z části podílí na zajištění základních materiálních potřeb. Integraci zdravotně postižených zajišťuje stát prostřednictvím sociálních, ekonomických a legislativních podmínek (Šmajsová Buchtová, 2013).

3.4.5 Lidé bez kvalifikace

Lidé bez kvalifikace tvoří největší část struktury dlouhodobě nezaměstnaných. Je to přibližně jedna třetina všech nezaměstnaných osob. Mezi tyto osoby patří absolventi základních škol a lidé s deviantním či nežádoucím chováním. Spadají sem i recidivisté, alkoholici, lidé sociálně nepřizpůsobiví a lidé propuštění z nápravných zařízení. Tito lidé se vyřazují ze společnosti a utvářejí „*nové třídy deklasovaných*“ (Šmajsová Buchtová, 2013, s. 90). Život ze státních podpor vede k trvalé závislosti na státu.

Při hledání pracovního místa záleží na úrovni kvalifikace a dovednostech. Pracovníci s nižší kvalifikací nebo bez kvalifikace hledají práci stále obtížněji. Postupně dochází k vytlačování pracovníků stroji, které jsou levnější a přesnější. Nezájem o osoby s nízkou či žádnou kvalifikací může vést k problému potencionální kriminality, který je nebezpečný zejména pro společnost (Šmajsová Buchtová, 2013).

3.4.6 Romské etnikum

Uplatnění na trhu práce se odvíjí především od získané kvalifikace a kvalitě dovedností. Romské etnikum nabývá zaměstnání velice obtížně. Hlavní překážkou je vzdělání a kvalifikace. Většina těchto lidí pouze základní vzdělání a značná část ani toto minimum.

Vlivem ekonomických reforem se mění požadavky na kvalifikaci. Situace ohrožuje právě Romy, kteří žijí pod tlakem vlastní kultury a majoritní populace, do které nejsou zcela integrovaní. Pracovních míst pro Romy je stále velmi málo. To vede ke vzniku lokalit s vyhrocenými sociálními problémy, kde je zvýšená koncentrace tohoto etnika. Závažným problémem je také vysoká kriminalita a rostoucí závislost na sociálních dávkách poskytované státem (Šmajsová Buchtová, 2013).

3.5 Negativní dopady nezaměstnanosti

3.5.1 Ztráta statusu

Jedním z důsledků nezaměstnanosti je ztráta statusu. Nezaměstnaný přijímá nový status inferiorní. Tento stav souvisí s určitými nepříjemnými povinnostmi. Finanční tíseň vychází právě z nezaměstnanosti a s ní spojené neschopnosti uspokojit určitou úroveň spotřeby. Zaměstnanost pomáhá udržet životní úroveň a status.

S nabytím nového statusu se každý člověk vypořádá po svém. Existují dva způsoby vnímání problému. První způsob zahrnuje osoby, které věří, že svůj osud mají ve vlastních rukou. Jsou přesvědčeni, že vše záleží na jejich rozhodnutí. Tento způsob je úspěšný v opětovném nabytí zaměstnání. Naopak ve druhém způsobu lidé nezaměstnanost obhajují. Událost považují za neovlivnitelnou. Věří, že činnosti jsou vynucené a život nemají pod kontrolou. Tento typ má souvislost s dlouhodobou nezaměstnaností. Ta může vést k občanské pasivitě či nemocem. Lidé vznik nezaměstnanosti dávají za vinu vnějším okolnostem, na které nemají vliv. (Mareš, 1994)

3.5.2 Stigma

Ztráta zaměstnání znamená často pro pracovníka stigma neboli viditelné znamení selhání. Je to rozpor mezi tím, čím člověk ve skutečnosti je a čím by měl být. Jedinec, který je v rozporu mezi těmito identitami je stigmatizován. Vzájemné působení mezi stigmatizovanou a normální populací závisí na typu stigmatu.

Prvním typem je stigma zjevné. Je běžně zřejmé a vnímané, proto je diskreditující. V běžné interakci nejsou příznaky stigmatizace patrny. Stigmatizovaná osoba se musí primárně vyrovnat s tím, že okolním lidem není stigma známo. Ve druhém typu stigmatu má stigmatizovaný jedinec snahu selhání skrýt. To je náročné z hlediska manipulace s informacemi.

Jako stigma může brán i negativní status spojený s nezaměstnaností. Toto stigma by mohlo jedince diskreditovat. Situace může vést až k odmítnutí získat statusu nezaměstnaného. Pokud jedinec skrývá fakt ztráty zaměstnání, může dojít k manipulaci s informacemi (Mareš, 1994).

3.5.3 Sociálně patologické jevy

Nezaměstnanosti má velké psychické dopady i na společnost. Sebevraždy nebo nedokonalé demonstrativní sebevraždy mohou být přímým následkem ztráty zaměstnání. U jedince se může objevit netečnost, duševní deprese nebo chronická dezorganizace života. Dalším dopadem je nadměrné pití alkoholu, zneužívání drog či páchání kriminálních deliktů. Ve společnosti to vede k analogickým sociálně patologickým procesům, například ke krizi hodnot, úpadku úcty k autoritám, rozkladu občanské společnosti, zvýšené konzumaci alkoholu, drog, nikotinu nebo kriminalitě. Nezaměstnaní mohou být ohroženi i rostoucí spotřebou léků (Mareš, 1994).

3.5.4 Ztráta makroekonomického produktu

Za velmi závažný problém je považována ztráta makroekonomického produktu. Ekonomika není ve stavu plné zaměstnanosti, a proto je výstup pod potencionální úrovní. Dochází ke vzniku produkční mezery. Vznik je zapříčiněn situací, kdy jsou bez práce lidé, kteří by chtěli pracovat. (Brožová, 2003)

3.5.5 Ztráta na daních

Vliv na ztráty na daních má především pokles makroekonomického produktu. Pokud lidé přijdou o práci, neodvádějí daň ze mzdy. Stát tak přichází o nejdůležitější příjmy do státního rozpočtu. Výdaje státu naopak kvůli nezaměstnanosti rostou. Stát musí obstarat prostředky na vyplácení většího množství podpor v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Zvyšuje se počet osob čerpající sociální podpory. To může souviset s výskytem dalších nepříznivých sociálních jevů, například s růstem kriminality či politickou nestabilitou. Tyto jevy opět znamenají pro stát výdaje (Brožová, 2003).

3.5.6 Ztráta lidského kapitálu

Při ztrátě zaměstnání se pracovník již nemůže účastnit procesu získávání znalostí a zkušeností. To má za následek ztrátu kvalifikace neboli dekvalifikaci. Vzdělání pracovníka se znehodnocuje. Vzácný ekonomický zdroj lidský kapitál devalvuje. Negativně to působí nejen na jedince, ale i na celou ekonomiku. Člověk ztrátou zaměstnání přichází o pracovní návyky či návyky pravidelného pracovního rytmu. To může vést k sociálnímu zlenivění.

Pokud člověk není zaměstnán, nedostává mzdu. Nezhodnocuje tedy své investice do lidského kapitálu a nedochází k inkasu výnosu, investor ztrácí. Tím dochází k oslabování motivace. Pokud je člověk nezaměstnaný dlouhodobě, může dojít k deformaci hodnotové stupnice. Akceptování žití ze sociálních dávek může způsobit život v sociální pasti.

Za ztrátu z hlediska sociálního charakteru je považováno přerušení či vymizení společenských kontaktů vztahů. Vyřazení člověka z pracovního procesu může mít za následek ztrátu společenského zařazení. (Brožová, 2003).

3.6 Politika státu

3.6.1 Aktivní politika státu

V České republice se aktivní politika zaměřuje na několik nástrojů, a to na:

- utváření společensky účelných pracovních míst, jedná se o místa s trvalým charakterem,
- utváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací, jsou využívány k umístění pracovníků s nízkou či žádnou kvalifikací nebo dlouhodobě nezaměstnaných,

- utváření pracovních míst pro odbornou praxi absolventů a pro mladistvé, která jsou tvořena na dobu maximálně jednoho roku se záměrem pomoci při trvalém zapojení do pracovního procesu,
- utváření pracovních míst pro uchazeče se zdravotním postižením,
- rekvalifikační programy (Brožová, 2003).

3.6.2 Pasivní politika státu

V České republice se pasivní politika zaměřuje na:

- systém pojištění v nezaměstnanosti, přispívá k vytváření sociálních podmínek pro dočasně nezaměstnané,
- systém státní pomoci v nezaměstnanosti (Brožová, 2003).

Pokud nezaměstnaný splní podmínky určené zákonem o zaměstnanosti, má nárok na pomoc od Úřadu práce. Úřad pomáhá lidem, kteří ztratili pracovní pozici, opět nalézt vhodné zaměstnání (Portál veřejné správy, 2017). Pracovní zařazení by mělo naplnit pracovníkovi představy a současně odpovídat jeho schopnostem. Tento způsob vede k optimalizaci distribuce výrobního faktoru práce a následného zvýšení efektivnosti (Brožová, 2003). Současně nezaměstnaným vzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti. Podpora je určena k finančnímu překlenutí nezbytné doby nezaměstnanosti.

Na finanční pomoc má nezaměstnaný nárok ode dne podání Žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Požádá-li občan nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání o podporu, je mu přiznána ode dne následujícího po ukončení zaměstnání. Důležitým kritériem je také věk uchazeče ke dni podání žádosti. Doba, po kterou je poskytována podpora v nezaměstnanosti činí u uchazečů ve věku:

- do 50 let- 5 měsíců,
- 50 až 55 let- 8 měsíců,
- nad 55 let- 11 měsíců.

V prvních 2 měsících činí podpora v nezaměstnanosti 65 %. Vyplacená částka se zjišťuje z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého bylo dosaženo v posledním ukončeném zaměstnání. Po dalších 2 měsících se výše podpory snižuje na 50 %. Po zbývající dobu je výše podpory stanovena na 45 %. Pokud nezaměstnaný před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání ukončí pracovní poměr sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, má nárok jen na 45 % (Portál veřejné správy, 2017).

Podpory přinášejí i negativa, a to snížení úsilí ze strany pracovníků vyhledat si místo nové. Lidé mohou díky podpoře odmítat nabídky, které jsou z jejich pohledu nedostačující. Očekávají příchod lepší nabídky. Pokud však dojde ke ztrátě podpory, přijmou lidé téměř jakékoli místo. Štědrost státu tedy vede pracovníky ke zneužívání. Naopak tvrdé a přísné zacházení nezaměstnanost snižuje. Optimální je posilovat adaptabilitu lidí. Nejčastěji se využívají kvalifikace a zvyšování schopností. Stát tak investuje peníze do lidského kapitálu (Brožová, 2003).

3.6.3 Evropské sociální fondy v České republice

Evropský sociální fond spadá mezi strukturální fondy Evropské unie. Pro roky 2014-2020 vzniklo pro Českou republiku v jeho rámci několik operačních programů. Hlavním programem je operační program Zaměstnanost, který je zřízen Ministerstvem práce a sociálních věcí. Zahrnuje čtyři věcné prioritní osy, které se zabývají problematikou nezaměstnanosti. Pátá osa se zaměřuje na technickou pomoc. Operační program Zaměstnanosti se zaměřuje na oblasti:

- podporu v nezaměstnanosti,
- rovné příležitosti žen a mužů
- adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů,
- další vzdělávání,
- sociální začleňování a boj s chudobou,
- modernizaci veřejné správy a veřejných služeb,
- podporu mezinárodní spolupráce inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.

Dalším programem je operační program Věda, vývoj a vzdělávání, které je zřízeno Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Pro hlavní město Praha je vytvořen operační program Praha- pól růstu ČR. Ten zřizuje Magistrát hlavního města Prahy (Úřad práce ČR, 2013).

4. Charakteristika Ústeckého kraje

4.1 Základní údaje o Ústeckém kraji

Obrázek č. 1: Rozdělení České republiky podle krajů

Zdroj: Ministerstvo vnitra české republiky, 2011

Na území České republiky vzniklo 1. ledna 2001 čtrnáct krajů. Jedním z těchto krajů je kraj Ústecký. Kraj má se staletou tradici v oblasti průmyslové a zemědělské výroby. V poslední době zde probíhá rozsáhlá restrukturalizace, modernizace a výstavba nových dopravních cest. Ústecký kraj je velmi bohatý na přírodní a kulturní památky (Ústecký kraj oficiální web, 2014).

Ústecký kraj se nachází na severozápadě České republiky. Na severovýchodě sousedí s Libereckým krajem, na západě s Karlovarským a částečně i Plzeňským a na jihovýchodě s krajem Středočeským. Se Spolkovou republikou Německo má severozápadní a současně i státní hranice. Kraj se rozkládá na ploše o rozměrech 5 339 km^2, což je 6,8 % rozlohy České republiky. Území je tvořeno z 52 % zemědělskou půdou, z 31 % lesy a z 2 % vodními plochami. K 30. 7. 2019 bylo v Ústeckém kraji evidováno 820 481 obyvatel, mírně převažuje počet žen nad muži. Ústecký kraj je rozčleněn do 7 okresů a 354 obcí, z nichž 59 má statut města. Těmito okresy jsou Ústí nad Labem, Děčín, Teplice, Litoměřice, Louny, Most a Chomutov. Krajským městem a zároveň největší obcí je Ústí nad Labem, kde žije 93 040 obyvatel (ČSÚ, 2017).

Obrázek č. 2: Okresy Ústeckého kraje

Zdroj: Regionální informační servis, 2019

Ústí nad Labem se nachází téměř uprostřed Českého Středohoří. Je to 7. největší město České republiky a zároveň krajské město Ústeckého kraje. Vzdálenost od hlavního města Prahy je 90 kilometrů a od Drážďan dokonce 66 kilometrů. Ústecko je úzce spjato s rozvojem průmyslové výroby, především chemického průmyslu. Mezi významné podniky těchto odvětví patří především Spolchemie a Setuza (Statutární město Ústí nad Labem, 2012).

Děčín je nejníže položeným městem na Labi. Toto okresní město je významným dopravním uzlem mezi Českou republikou a Německem (Děčín je boží, 2018). Je proslulé svými přírodními krásami. Mezi nejnavštěvovanější turistické atrakce patří Labské pískovce, Národní park České Švýcarsko, Lužické hory nebo oblast Hřenska s divokými soutěskami (Ústecký kraj oficiální web, 2014).

Vyhlášenou oblastí lázeňství a termálního hřídele je okres Teplice. Významnou památkou je zde zámek Duchcov, kde ve své době pobýval i Casanova. Důležitým městem je Dubí, které proslulo výrobou světoznámého cibulového porcelánu (Ústecký kraj oficiální web, 2014).

Na Litoměřicku se každý rok koná Zahrada Čech, která má mnohaletou tradici. Tento zahradnický veletrh přivítá každoročně několik set tisíc návštěvníků. Především zemědělci zde nabízejí své zboží. Jednou z historických památek je hora Říp, na kterou podle pověsti vystoupal praotec Čech. Litoměřické náměstí se může pochlubit historickým náměstím s podzemními sklepeními. V tomto okresu se nachází obec Terezín, kde byl v minulosti koncentrační tábor (Ústecký kraj oficiální web, 2014).

Pověstnou chmelařskou oblastní jsou Louny. Pěstování chmele zde má téměř sedmisetletou tradici. Mezi významné historické památky patří kostel sv. Mikuláše, zámek Krásný dvůr či archeologický skanzen Březno. K velmi navštěvovaným patří také Chrám chmele a piva centru Žatce (Ústecký kraj oficiální web, 2014).

Most je známý především uhelnou těžbou, která vedla k rozsáhlé devastaci krajiny. V posledních letech se provedlo několik investic vedoucích k rekultivaci okresu. Nově jsou zde zřízeny vinice, vodní nádrž Benedikt nebo hipodrom (Ústecký kraj oficiální web, 2014).

Chomutovsko je vyhlášeno jako rekreační oblast. Nachází se zde několik jezer a vodních nádrží. Je zde mnoho historických kulturních památek, například Kostel sv. Kateřiny nebo františkánský kostel ze 14. století (Ústecký kraj oficiální web, 2014).

4.2 Významní zaměstnavatelé Ústeckého kraje

V Ústeckém kraji provozuje svou činnost několik významných společností, které zaměstnávají několik tisíc pracovníků. Tabulka č. 1 poskytuje přehled o vývoji počtu zaměstnanců v letech 2016-2018 a zároveň informuje o základním kapitálu jednotlivých firem v miliardách korun.

Krajská zdravotní a. s.

Společnost vznikla 1. září 2007, a to transformací pěti nemocnic v Ústeckém kraji do jednoho celku. Tyto nemocnice se nacházejí v Děčíně, Ústí nad Labem, Teplicích, Mostu a Chomutově. K roku 2017 eviduje společnost více než sedm tisíc zaměstnanců (Krajská zdravotní a. s. nemocnice Ústeckého kraje, 2017).

Severočeské doly a. s.

Společnost byla založena 1. ledna 1994 a zabývá se těžbou, úpravou a odbytem hnědého uhlí a doprovodných surovin. Činnost dolů je provozována na územích obcí Tušimice a Bílina. Severočeské doly a. s. se sídlem v Mostě ročně vyprodukují okolo 23 milionů tun uhlí. Jedná se o největší producenty hnědého uhlí v České republice. Součástí činnosti společnosti je i realizace a příprava obnovy krajiny a ekologická stabilita území zasaženého těžbou. Na vypořádání důlních škod prostřednictvím sanace a rekultivace vytváří firma značné finanční rezervy (Severočeské doly a. s., 2015).

AGC Automotive Czech a. s.

Historie společnosti sahá až do roku 1925. Společnost se sídlem v Bílině je největším výrobcem plochého skla na světě. Firma se zabývá výrobou všech typů

automobilových skel. Mezi tyto typy patří čelní, přední, boční a střešní skla. AGC Automotive Czech vyrobí ročně 32 milionů autoskel (AGC Automotive Czech, 2015).

Tabulka č. 1: Přehled počtu zaměstnanců u vybraných firem

Název společnosti	Počet zaměstnanců			Základní kapitál (v mld. Kč)
	2016	2017	2018	
Krajská zdravotní a.s.	6 800	7075	6 972	5,3
Severočeské doly a. s.	4 888	4 868	4 841	9,1
AGC Automotive Czech	2 750	2 400	2 500	1,6

Zdroj: Krajská zdravotní a. s. nemocnice Ústeckého kraje, 2017, Severočeské doly a. s., 2015, AGC Automotive Czech, 2015, KURZYCZ, 2019

4.3 Regionální individuální projekty Ústeckého kraje dle ESF

Evropský sociální fond nabízí prostřednictvím Úřadu práce ČR několik regionálních individuálních projektů pro nezaměstnané v Ústeckém kraji. Tyto projekty jsou zaměřeny na mladé lidi, osoby pečující o děti, seniory či na uchazeče s nízkou kvalifikací. V tabulce č. 2 je přehled financování těchto projektů.

4.3.1 Iniciativa podpor zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji

Projekt je určen pro mladé lidi, tedy věkovou skupinu 15-29 let. Cílem je řešení jejich nepříznivé situace a snaha o snížení nadprůměrně vysoké míry nezaměstnanosti. Účelem je motivovat k prohlubování znalostí, dovedností, zvýšení pracovní mobility v rámci zahraničí či zlepšení jazykových dovedností. Formy podpory jsou práce na zkoušku, odborná praxe, stáže v zahraničí a návrat do vzdělání (Integrovaný portál MPSV, 2015).

4.3.2 Flexibilně do práce v Ústeckém kraji

Projekt je zaměřen na problémy nezaměstnaných osob, které pečují o dítě do 15 let nebo se starají se o závislé členy rodiny. Osoby pečující o děti do 15 let, zdravotně postižené či seniory se ocitají v bezvýchodné situaci. Vzhledem k časově omezeným možnostem se nemohou ucházet o pracovní pozice na plný úvazek s pevnou pracovní dobou. Postupem času může dojít ke ztrátě dříve nabytých dovedností a znalostí. Tito lidé jsou jednou z nejvíce ohrožených skupin z hlediska nezaměstnanosti. Mezi formy podpory patří především zprostředkování zaměstnání, poradenství, rozšíření odborných znalostí prostřednictvím školení či rekvalifikace. Projekt nabízí i možnost proplacení příspěvků na vstupní lékařské prohlídky, cestovní výdaje, proplacení hlídání dětí nebo pečovatelské služby pro závislé osoby nebo seniory (Integrovaný portál MPSV, 2015).

4.3.3 Společně to dokážeme v Ústeckém kraji

Projekt je cílen na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče s nízkou kvalifikací. Tito lidé trpí sociálním vyloučením a podstatně se podílí na celkové nezaměstnanosti. Záměrem projektu je pomoc při řešení finanční situace, bytových otázek či získávání zaměstnání. Mezi formy podpory patří poradenské a motivační aktivity či rekvalifikace. Hlavním účelem je pomoc při zprostředkování vhodného zaměstnání a umístění na trh práce (Integrovaný portál MPSV, 2015).

4.3.4 Outplacement v Ústeckém kraji

Projekt se zaměřuje na pomoc zaměstnancům podniků, které prochází strukturálními změnami a budou propouštět. Cílem je zvýšení adaptability propuštěných zaměstnanců a nalezení vhodného pracovního místa. V rámci projektu lze absolvovat ucelený komplex poradenských a vzdělávacích aktivit. Formy podpory jsou pracovní diagnostika, poradenství ke zprostředkování zaměstnání, školení v oblasti pracovního práva, finanční gramotnosti a soft skills nebo rekvalifikace (Integrovaný portál MPSV, 2015).

4.3.5 Záruky pro mladé v Ústeckém kraji

Projekt je určen pro mladé lidi ve věkové skupině 15-29 let. Cílem je osvojení pracovních návyků a kompetencí, které jsou potřebné k včasnému a trvalému uchycení na pracovním trhu. Záměrem je motivace k prohloubení znalostí, dovedností, zvýšení jazykové vybavenosti a mobilita v rámci zahraničí. Mezi další cíle paří umožnit mladým lidem návrat do škol či možnost získat lepší vzdělání. Formy podpory jsou například práce na zkoušku, odborná praxe, stáže v zahraničí či návrat do vzdělání (Integrovaný portál MPSV, 2015).

Tabulka č. 2: Přehled financování regionálních individuálních projektů Ústeckého kraje

Regionální individuální projekty Ústeckého kraje	**Příspěvek Unie (v Kč)**	**Národní veřejné zdroje (v Kč)**	**Celkové zdroje (v Kč)**
Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji	457 114 003,44	40 333 588,56	497 447 592,00
Flexibilně do práce v Ústeckém kraji	56 100 000,00	9 900 000,00	66 000 000,00
Společně to dokážeme v Ústeckém kraji	109 142 890,00	19 260 510,00	128 403 400,00
Outplacement v Ústeckém kraji	117 500 359,45	20 735 357,55	138 235 717,00
Záruky pro mladé v Ústeckém kraji	81 002 676,10	14 294 589,90	95 297 266,00

Zdroj: Úřad práce ČR, 2013, ESF, 2013

5. Vlastní práce

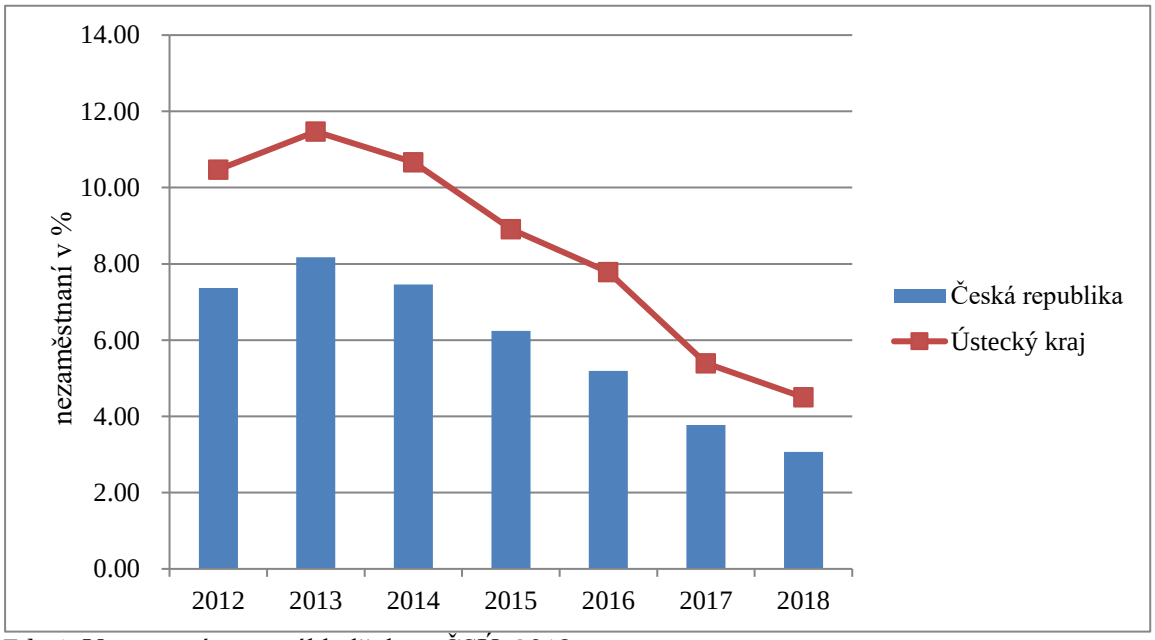
Nezaměstnanost je ekonomický jev, který se vyskytuje téměř v každém státě. Proto se v České republice tímto problémem zabývá jeden ze strategických cílů. Situace v České republice se každý rok zlepšuje. Podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO) se počet nezaměstnaných osob meziročně snižuje. Velké zlepšení je viditelné především z vývoje dvou základních ukazatelů. Těmito ukazateli jsou počet uchazečů o zaměstnání celkem a počet volných pracovních míst.

V posledních několika letech se v České republice objevuje také jev přezaměstnanosti. Tento jev nastává, pokud počet volných pracovních míst převyšuje počet uchazečů o zaměstnání celkem. Podkladová data jsou k dispozici v příloze č. 3.

5.1 Porovnání nezaměstnanosti v České republice a Ústeckém kraji

Zlepšení situace v posledních několika letech je důsledkem rostoucí ekonomiky a nástupu sezonních prací, které často přetrvávají až do podzimních měsíců. Podíl nezaměstnaných osob i obecná míra nezaměstnanosti se každoročně snižuje. Z grafu č. 1 je zřejmé, že podíl nezaměstnaných osob k 31. 12. 2018 v České republice dosahoval výše 3,07 %. Tato hodnota je nejnižší od roku 1996.

Graf č. 1: Podíl nezaměstnaných osob v České republice a Ústeckém kraji v letech 2012-2018



Zdroj: Vypracována na základě dat z ČSÚ, 2019

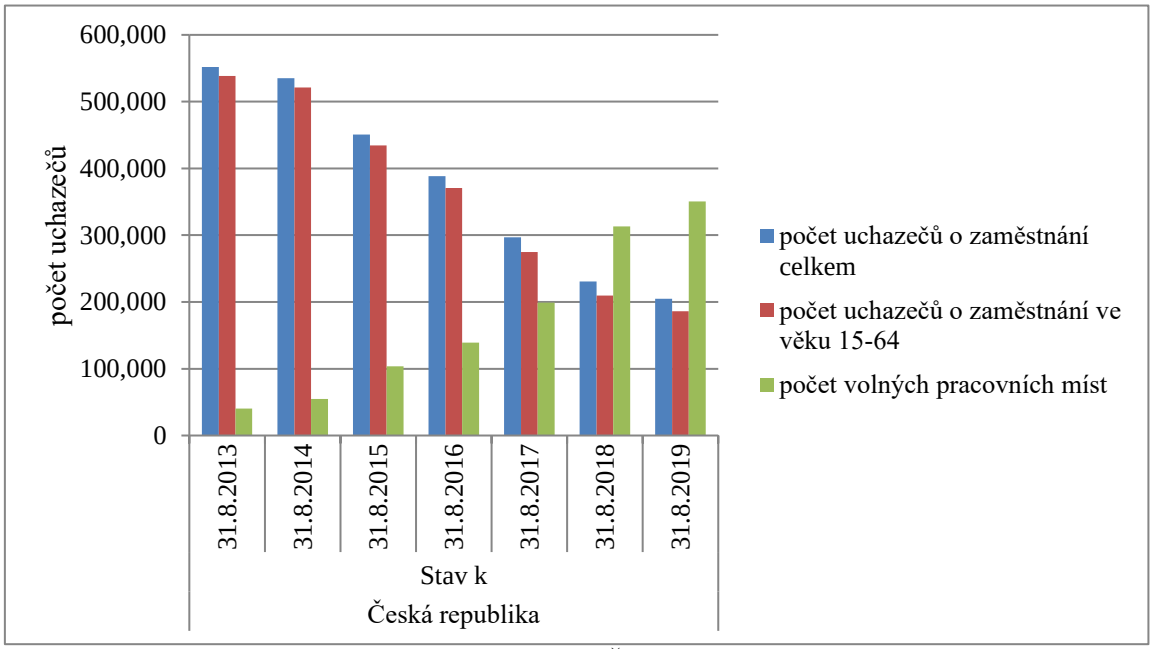
Ústecký kraj zaujímá z hlediska nezaměstnanosti 2. místo. Mezi hlavní důvody patří například silné zaměření ekonomiky na průmyslová odvětví, horší dopravní

obslužnost v odlehlých lokalitách kraje, vysoký podíl obyvatel se základním vzděláním, existence sociálně vyloučených lokalit či pověst regionu spojená s nízkou atraktivitou. I zde však meziročně dochází ke zlepšení. Podíl nezaměstnaných osob na konci roku 2018 v kraji dosahoval hodnoty 4,5 %. Příznivý vývoj je odrazem celorepublikových trendů a situací na trhu práce, kde je neustále poptávka po pracovní síle. Podkladová data jsou k dispozici v příloze č. 1.

Obecná míra nezaměstnanosti v České republice klesla v roce 2018 na nejnižší hranici 2,2 %. V rámci Evropské unie zaznamenala Česká republika nejnižší míru nezaměstnanosti ze všech států. V Ústeckém kraji dosáhla obecná míra hodnoty 3,6 %, převýšila tedy republikový průměr o 0,7 procentních bodů. V mezikrajském srovnání byla druhá nejhorší po Moravskoslezském kraji. Oproti předchozímu roku bylo zaznamenáno mírné zhoršení. Jedním z důvodů zhoršení je problém vyhledat k nabízené pracovní pozici volného uchazeče. Častou překážkou je nesplnění požadavků zaměstnavatelů. Komplikace se objevují také na straně uchazečů. Mezi komplikace patří například sociální problémy, chybějící motivace, exekuce, zadluženost a neochota pracovat nebo učit se novým věcem. Podkladové údaje jsou k dispozici v příloze č. 2.

Z grafu č. 2 vyplývá, že situace na trhu práce se v České republice s postupem let zlepšuje. Situace je popsána prostřednictví ukazatelů počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst. Data jsou k dispozici v příloze č. 3.

Graf č. 2: Vývoj situace nezaměstnanosti v České republice v letech 2012-2019 dle počtu uchazečů



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z MPSV ČR

V tabulce č. 3 jsou vypočteny řetězové indexy základních ukazatelů nezaměstnanosti v České republice. V rámci počtu uchazečů o zaměstnání v České republice je největší rozdíl mezi roky 2016 a 2017. Počet uchazečů se v roce 2017 oproti předchozímu roku snížil o 91 648 lidí, což je 23,6 %. Ukazatel počet volných pracovních míst má naopak rostoucí tendenci. V roce 2018 vzrostl počet uchazečů oproti předchozímu roku 2017 o 113 951 osob. Rozdíly byly prokázány také prostřednictvím první diference základních ukazatelů v příloze č. 5. Nejvíce volných pracovních míst se nachází v Praze. Největší poptávka je po řemeslnících, skladnících, svářečích, kuchařích, řidičích nákladních automobilů či stavebních a montážních dělnících. Zaměstnavatelé se také ucházejí o pracovníky z oblasti informačních technologií. Nedostatek pracovních sil brání firmám v dalším rozvoji a často vede k odmítání zakázek. Zaměstnavatelé se snaží lákat nové zaměstnance na výhody a benefity. Těmito výhodami jsou například příspěvky na penzijní připojištění, příspěvky na stravu či rekreační příspěvky. Podkladové údaje jsou uvedeny v přílohách č. 4 a 5.

Tabulka č. 3: Řetězový index základních ukazatelů České republiky v letech 2013-2019

Rok (údaj k 31. 8.)	**Česká republika**	
	Řetězový index	
	počet uchazečů o zaměstnání celkem	**počet volných pracovních míst**
2013	-	-
2014	0,970	1,349
2015	0,842	1,896
2016	0,862	1,342
2017	0,764	1,431
2018	0,777	1,572
2019	0,888	1,119

Zdroj: Zpracováno na základě dat z MPSV ČR

V Ústeckém kraji se počet uchazečů o zaměstnání celkem také snižuje. Největší rozdíl je stejně jako v České republice mezi roky 2016 a 2017. Počet uchazečů byl o 11 516 nižší, než v předchozím roce 2016. Z tabulky č. 4 je zřejmé, že se počet uchazečů snížil o 24,6 % oproti předchozímu roku. Naopak v rámci ukazatele počtu volných pracovních míst je trend rostoucí. Největší nárůst volných pracovních míst byl v roce 2018. Počet volných míst oproti roku 2017 vzrostl o 4421. V Ústeckém kraji je poptávka především po svářečích, řidičích nákladních aut, zednících, lékařích, nástrojařích číšnících či kuchařích. Data jsou k dispozici v přílohách č. 6 a 7.

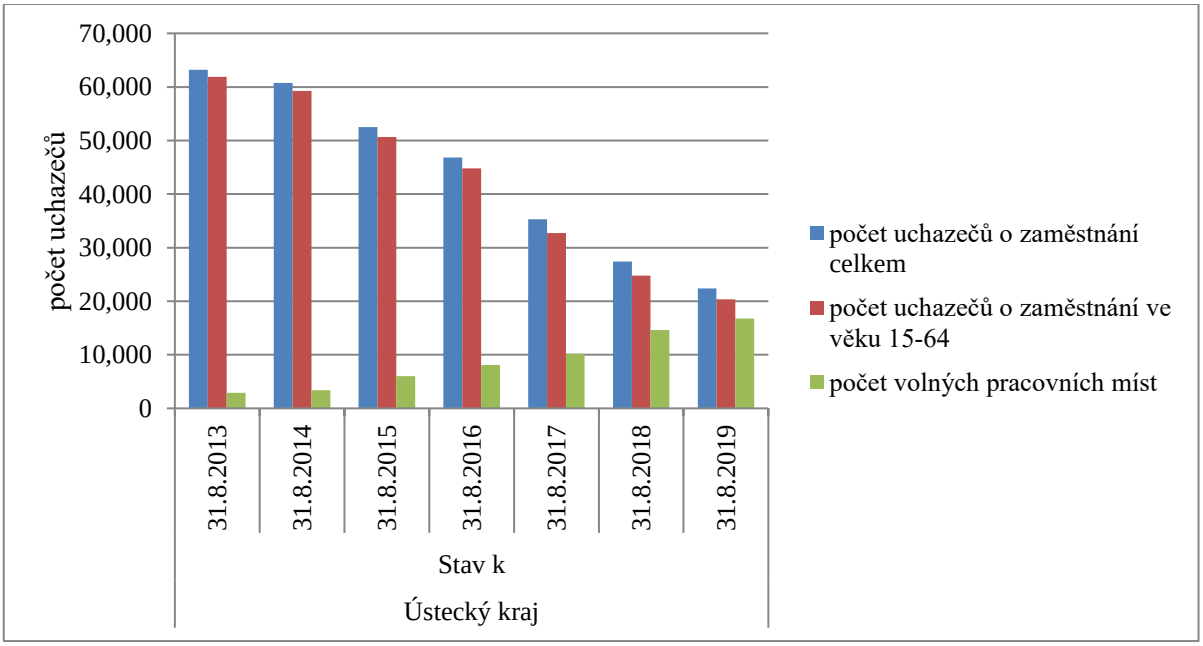
Tabulka č. 4: Řetězový index základních ukazatelů Ústeckého kraje v letech 2013-2019

Rok (údaj k 31. 8.)	Ústecký kraj	
	Řetězový index	
	počet uchazečů o zaměstnání celkem	počet volných pracovních míst
2013	-	-
2014	0,961	1,177
2015	0,864	1,776
2016	0,892	1,340
2017	0,754	1,263
2018	0,777	1,432
2019	0,816	1,143

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z MPSV ČR

Z grafu č. 3 je zřejmé, že každý rok dochází k navyšování počtu volných pracovních míst nabízených zaměstnavateli prostřednictvím Úřadu práce ČR. V roce 2018 bylo v Ústeckém kraji evidováno 327 000 zaměstnanců, 13 000 zaměstnavatelů a 42 000 osob samostatně výdělečně činných. Tyto informace byly zjištěny prostřednictvím výběrového šetření pracovních sil prováděné Českým statistickým úřadem. Zaměstnavatelé obměňují zaměstnance především z důvodu přirozené fluktuace nebo kvůli odchodu do starobního důchodu. Slevují také ze svých tradičních požadavků v rámci dosaženého vzdělání, praxe či získaných dovedností, a to především u dělnických profesí. Podkladové údaje jsou k dispozici v příloze č. 3.

Graf č. 3: Vývoj situace nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2013-2019



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ÚP Ústeckého kraje

V tabulce č. 5 je pomocí průměrného koeficientu růstu porovnána dynamika ukazatelů počet uchazečů o zaměstnání celkem a počet volných pracovních míst v rámci České republiky a Ústeckého kraje. V České republice v letech 2013-2019 průměrně klesl počet uchazečů o zaměstnání o 15, 23 %. Ústecký kraj vykazuje ve stejném ukazateli a období průměrný pokles o 15,9 %. Je tedy zřejmé, že průměrný koeficient růstu tohoto ukazatele je v České republice i v Ústeckém kraji téměř totožný.

Zlepšení situace v Ústeckém kraji je důsledkem především realizace projektu Iniciativa podpor zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji, který je zaměřen na mladé osoby ve věku 15-29 let. Tento program je zřízen v rámci Evropského sociálního fondu. Financování je zajištěno z příspěvků Evropské unie a finančních prostředků ze státního rozpočtu. Cílovou skupinou jsou lidé mladší 30 let, kteří nejsou v zaměstnání, ve vzdělání či v profesní přípravě. Mezi formy podpory projektu patří především praxe, stáže a následný nástup do pracovního poměru či rekvalifikace. Konkrétními nástroji, které mohou uchazeči využívat, jsou práce na zkoušku, odborné praxe včetně monitoringu či stáže v zahraničí. Zahraniční stáže zahrnují pracovní pobyt v zahraničí s předchozí jazykovou přípravou (EU-ESF-Evropský program Zaměstnanost 2015).

Tabulka č. 5: Průměrný koeficient růstu počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst v České republice a Ústeckém kraji v letech 2013-2019

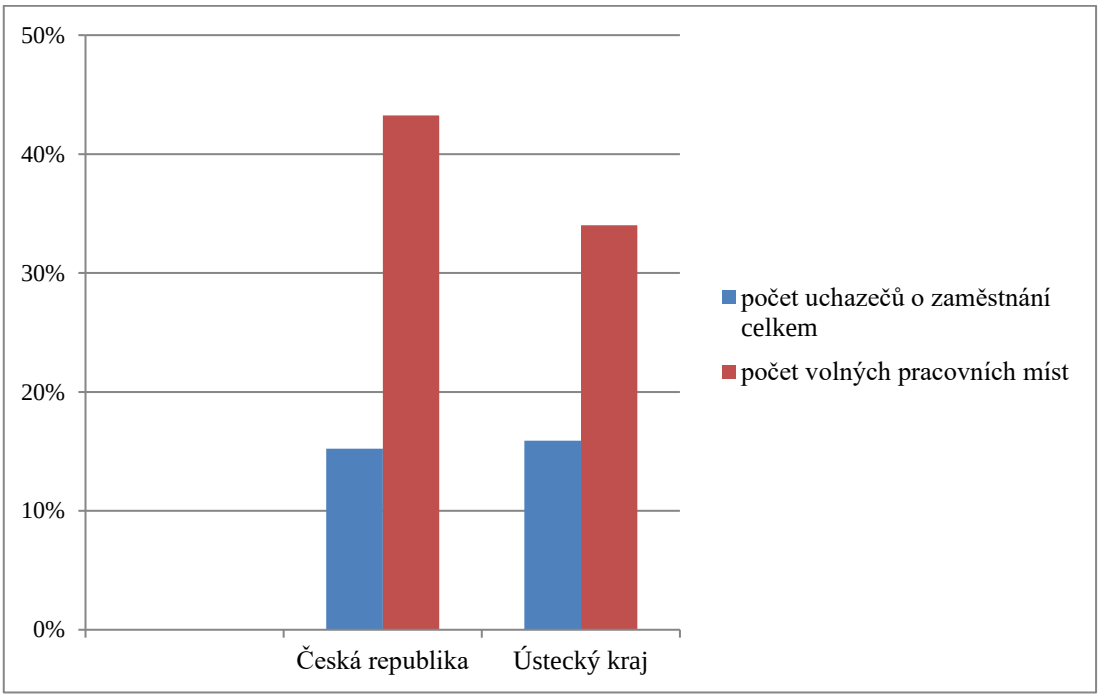
Území	počet uchazečů o zaměstnání celkem		počet volných pracovních míst	
	průměrný koeficient růstu	změna v %	průměrný koeficient růstu	změna v %
Česká republika	0,8477	-15,23%	1,4324	43,24%
Ústecký kraj	0,8410	-15,90%	1,3402	34,02%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

Výraznější rozdíl je vidět u druhého zkoumaného ukazatele, a tím je počet volných pracovních míst. Z tabulky č. 5 vyplývá, že v České republice v letech 2013-2019 průměrně vzrostl počet volných pracovních míst o 43,24 %. V roce 2013 byl tento počet téměř devětkrát nižší v roce 2019. V Ústeckém kraji průměrně vzrostl v období 2013-2019 počet pracovních míst o 34,02 %. V období 2013 bylo v kraji téměř šestkrát méně volných pracovních míst než v roce 2019. Ke zvýšení počtu volných pracovních míst přispělo

oživení ekonomiky, které je spojeno s růstem objemu výroby a služeb. Výrazné změny ukazatelů jsou patrné také z grafu č. 4. Podkladové údaje jsou k dispozici v příloze č. 3.

Graf č. 4: Průměrný koeficient růstu počtu uchazečů o zaměstnání celkem a volných pracovních míst v České republice a Ústeckém kraji v letech 2013-2019 v %



Zdroj: Vlastní zpracování na základě MPSV ČR a ÚP Ústeckého kraje

V tabulce č. 6 je vypočítán průměrný absolutní přírůstek analyzovaných ukazatelů v České republice a Ústeckém kraji. V České republice se v období 2013-2019 průměrně snížil počet uchazečů o zaměstnání o 57 823,7. Počet volných pracovních míst se naopak zvýšil v průměru o 51 664,2.

Tabulka č. 6: Průměrný absolutní přírůstek počtu uchazečů o zaměstnání celkem a volných pracovních míst v České republice a Ústeckém kraji v letech 2013-2019

Území	**Průměrný absolutní přírůstek**	
	počet uchazečů o zaměstnání celkem	**počet volných pracovních míst**
Česká republika	-57 823,7	51 664,2
Ústecký kraj	-6 809,5	2 309,0

Zdroj:Vlastní zpracování na základě dat z MPSV ČR a ÚP Ústeckého kraje

Situace je důsledkem vzniku nových pracovních míst. Nová pracovní místa vznikla například díky společnosti Arriva. Tato společnosti provozuje několik vlakových a autobusových linek a nahradila několik spojů Českých drah. Na trhu práce se objevily stovky nových pracovních míst na pozicích strojvedoucích, stevardů, mechaniků a jiných

technických či manažerských profesí. Dalším dopravcem, který vytvořil několik stovek nových míst v Ústeckém kraji je společnost Regiojet. Poptávka je především po strojvedoucích, mechanicích, elektromechanicích a členech palubního personálu. Nová pracovní místa by měly být zřízeny také v oblasti logistiky, hotelnictví, stavebnictví či v restauracích.

V letech 2013-2019 se v Ústeckém kraji průměrně zvýšil počet volných pracovních míst o 2 309. Nová pracovní místa zřídila firma Rheinmetall, která nabízí stovky volných pracovních pozic. Podnik spustil nábor do nového provozu v Trmicích u Ústí nad Labem, kde se budou vyrábět obrněná vozidla. Další firmou, která rozšiřuje svou činnost je společnost Nexen Tire. Podnik patří mezi přední světové výrobce pneumatik a jedno ze sídel má v Žatci v okrese Louny. Naopak průměrný počet uchazečů o zaměstnání v letech 2013-2019 v Ústeckém kraji se snížil o 6 809,5. Podkladové údaje jsou v příloze č. 3.

Vysoká zaměstnanost v České republice má však i negativní dopady na zaměstnavatele a zaměstnance. Negativní aspekty působící na pracovníky jsou především přesčasy, navýšení množství práce či napětí na pracovišti. Zaměstnavatelé se s těmito negativy snaží bojovat prostřednictvím navyšování platů, poskytováním výhod a benefitů, popřípadě zkrácením pracovní doby.

V tabulce č. 7 je uveden počet uchazečů na jedno pracovní místo v evidenci úřadu práce. Data jsou uvedena pro Českou republiku a Ústecký kraj v období 2013-2019. Tento ukazatel je podílem již zjišťovaných ukazatelů, a to počtu uchazečů o zaměstnání celkem v čitateli a počtu volných pracovních míst ve jmenovateli. Podkladová data jsou k dispozici v příloze č. 3.

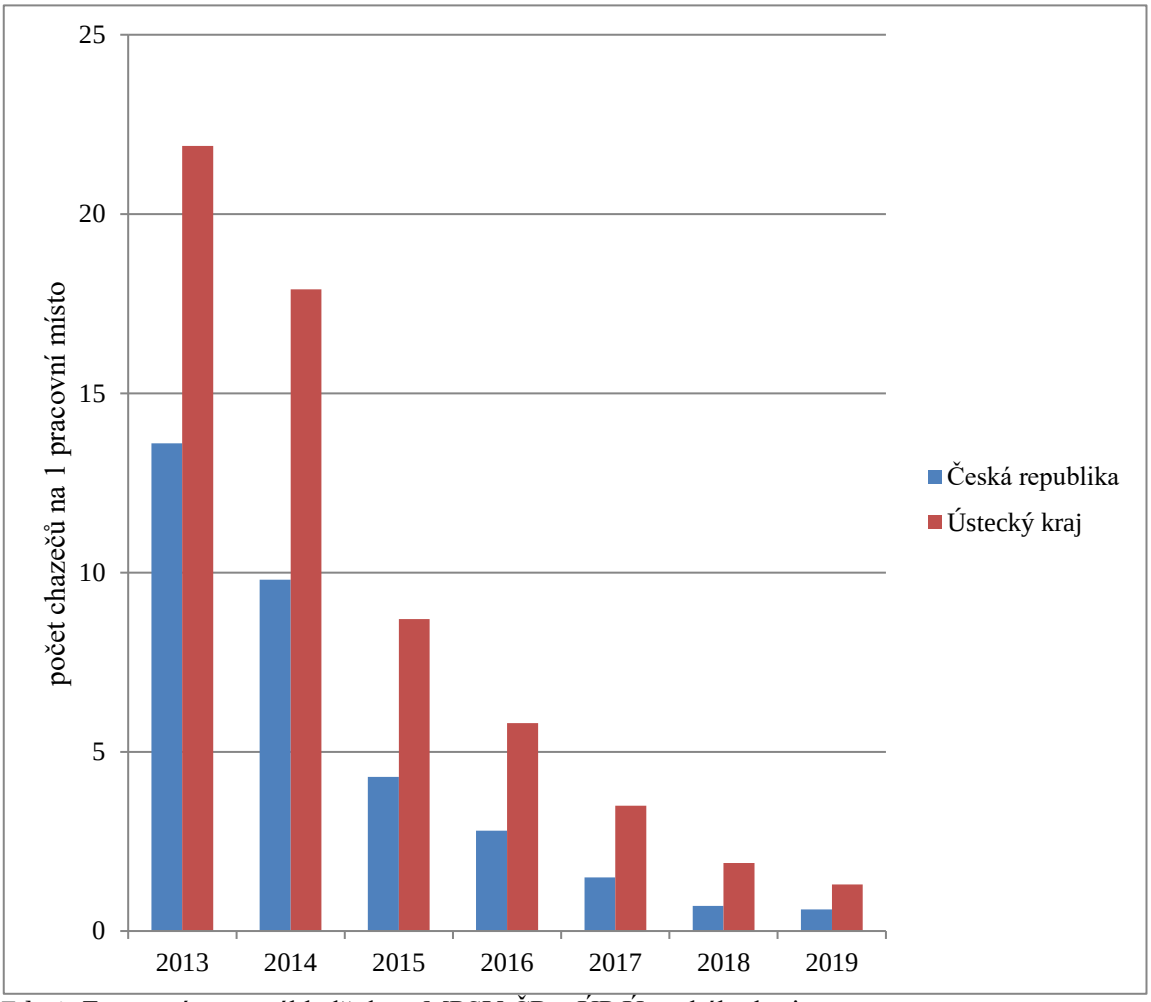
Tabulka č. 7: Uchazeči na jedno pracovní místo v České republice a Ústeckém kraji v letech 2013-2019

Rok (údaj k 31. 8.)	**Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce**	
	Česká republika	**Ústecký kraj**
2013	13,6	21,9
2014	9,8	17,9
2015	4,3	8,7
2016	2,8	5,8
2017	1,5	3,5
2018	0,7	1,9
2019	0,6	1,3

Zdroj: Zpracováno na základě dat z MPSV ČR a ÚP Ústeckého kraje

Při převedení hodnot do grafu č. 5 je vidět značné zlepšení v obou zkoumaných oblastech. V České republice byl v roce 2013 počet uchazečů na jedno pracovní místo téměř 14 osob. V Ústeckém kraji dokonce 22 uchazečů.

Graf č. 5: Uchazeči na jedno pracovní místo v České republice a Ústeckém kraji v letech 2013-2019



Zdroj: Zpracováno na základě dat z MPSV ČR a ÚP Ústeckého kraje

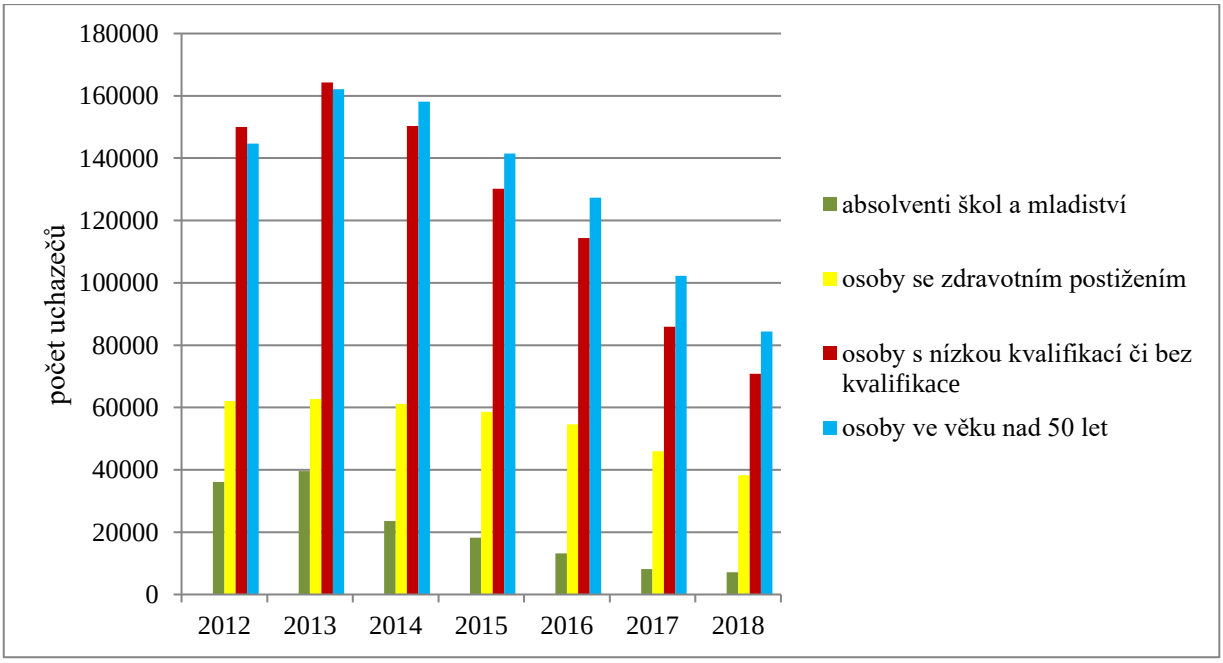
Podle nejaktuálnějších hodnot k 31. 8. 2019 jsou hodnoty nejnižší v historii. V České republice byl počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na jedno pracovní místo v evidenci úřadu práce ve výši 0,6 a v Ústeckém kraji 1,3.

5.2 Vybrané rizikové skupiny v České republice a Ústeckém kraji

Na trhu práce existují skupiny lidí, které jsou určitým způsobem znevýhodněny oproti ostatním. Znevýhodnění způsobuje potíže se zařazením do pracovního procesu a nalezením zaměstnání. Tito lidé spadají do rizikových skupin, které jsou nejvíce ohroženi jevem nezaměstnanosti. Mezi rizikové skupiny patří například absolventi škol a mladiství, osoby se zdravotním postižením, osoby s nízkou kvalifikací, osoby bez kvalifikace nebo osoby ve věku nad 50 let. V České republice se situace nezaměstnaných osob zařazených do rizikových skupin neustále zlepšuje.

Graf č. 6 ukazuje vývoj počtu uchazečů evidovaných na Úřadu práce ČR v rámci vybraných rizikových skupin v letech 2012-2018. Z grafu č. 6 je zřejmé, že se počet uchazečů o zaměstnání jednotlivých skupin neustále snižuje. Nejvíce zastoupenými rizikovými skupinami na úřadu práce jsou osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace a osoby ve věku nad 50 let. V roce 2012 a 2013 bylo nejvíce evidovaných osob s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace. Tato situace se změnila v roce 2014, kdy se zvýšil počet uchazečů ve věku nad 50 let. Příčinou je především demografické stárnutí populace a zhoršující se postavení starších lidí na pracovním trhu. Pokud starší lidé přijdou o práci, často se při hledání nového zaměstnání setkávají s diskriminací. Podkladová data jsou k dispozici v příloze č. 8.

Graf č. 6: Vývoj vybraných rizikových skupiny evidovaných na Úřadu práce České republiky v letech 2012-2018

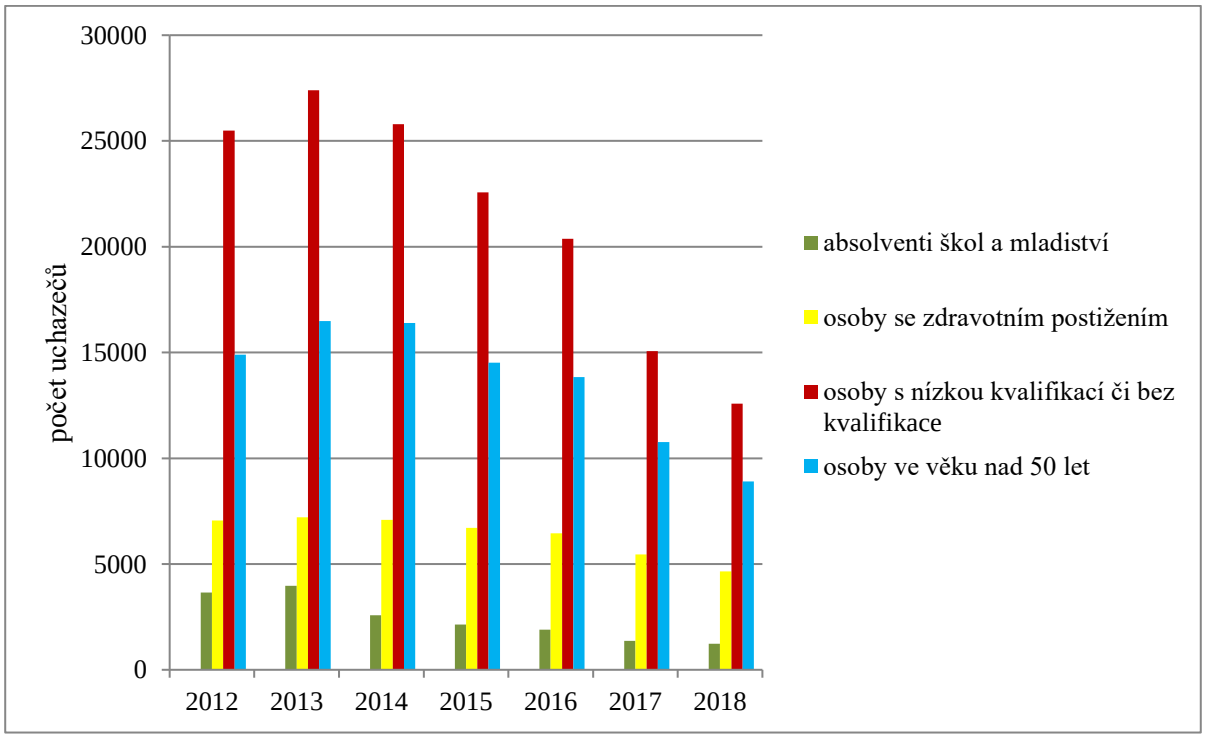


Zdroj: Zpracováno na základě dat z ČSÚ

Při přepočtu uchazečů o zaměstnání vybraných rizikových skupin na 10 000 obyvatel v České republice v letech 2012-2018 byla zjištění obdobná. Nejvyšších hodnot dosáhly rizikové skupiny osob s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace a osob nad 50 let. Nejvýraznější zlepšení nastalo u absolventů škol a mladistvých. V roce 2018 činila hodnota při přepočtu na 10 000 obyvatel 6,77 uchazeče. Jedná se tedy o více než pětinásobné zlepšení, neboť hodnota v roce 2012 byla 34,35 uchazeče. Podkladové údaje jsou k dispozici v příloze č. 9.

V grafu č. 7 je znázorněn vývoj počtu uchazečů vybraných rizikových skupin evidovaných na Úřadu práce v Ústeckém kraji v letech 2012-2018. Nejvíce zastoupenou rizikovou skupinou na pracovním úřadu jsou osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace. Situace je důsledkem nevyvážené vzdělanostní a sociální struktury obyvatelstva v kraji. Téměř polovina nezaměstnaných Ústeckého kraje má pouze základní vzdělání. Pro tyto osoby je velmi těžké najít na současném pracovním trhu uplatnění. Dochází také ke zneužívání sociálního systému a demotivaci k práci. Uchazeči na sociálních dávkách dosáhnou takových finančních prostředků, které by nedokázali svými schopnostmi vydělat. Podkladové údaje jsou k dispozici v příloze č. 10.

Graf č. 7: Vývoj vybraných rizikových skupiny evidovaných na Úřadu práce Ústeckého kraje v letech 2012-2018



Zdroj: Zpracováno na základě dat z ČSÚ

Tato situace je podložena daty dostupnými v příloze č. 11, kde jsou počty uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji v letech 2012-2018 přepočteny na 10 000 obyvatel. V Ústeckém kraji je na tom nejhůře riziková skupina osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace. Nejhorší situace byla v roce 2012, kdy na 10 000 obyvatel připadalo 308,26 osob s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace. V roce 2018 klesl počet evidovaných uchazečů na 152,24, tedy o více než polovinu. Nejlepší hodnoty opět vykazuje riziková skupina absolventi škol a mladiství. Zde v roce 2018 bylo14,85 uchazečů o zaměstnání z této rizikové skupiny na 10 000 obyvatel Ústeckého kraje.

V tabulce č. 8 je pomocí průměrného koeficientu růstu porovnávána dynamika mezi vybranými rizikovými skupinami v České republice a Ústeckém kraji. V České republice je nejvyšší zlepšení znatelné u absolventů škol a mladistvých. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání této rizikové skupiny se v letech 2012-2018 snížil o 23,71 %. Počet uchazečů o zaměstnání v roce 2018 je tedy téměř pětkrát nižší než v roce 2012.

Nejmenší zlepšení je viditelné u rizikové skupiny osob se zdravotním postižením. Zde se počet uchazečů o zaměstnání v letech 2012-2018 snížil jen o 7,74 %. Stát se proto snaží těmto osobám zajistit místa na pracovním trhu nebo podnítit zaměstnavatele, aby zaměstnávali právě tyto osoby. Mezi nástroje státní politiky patří například příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP na chráněném trhu práce, pracovní rehabilitace či sleva na dani. Pokud firma zaměstná osobu se zdravotním postižením, má právo si uplatnit slevu na dani. Tato sleva činí při invaliditě 1. a 2. stupně 18 000 Kč a při invaliditě 3. stupně dokonce 60 000 Kč za rok.

Tabulka č. 8: Průměrný koeficient růstu vybraných rizikových skupin v České republice a Ústeckém kraji v letech 2012-2018

Vybrané rizikové skupiny evidované na Úřadu práce	**Česká republika**		**Ústecký kraj**	
	průměrný koeficient růstu	**průměrná změna v %**	**průměrný koeficient růstu**	**průměrná změna v %**
absolventi škol a mladiství	0,7629	-23,71%	0,8338	-16,62%
osoby se zdravotním postižením	0,9226	-7,74%	0,9329	-6,71%
osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace	0,8825	-11,75%	0,8891	-11,09%
osoby ve věku nad 50 let	0,9141	-8,59%	0,9178	-8,22%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

V Ústeckém kraji se situace rovněž zlepšuje. Všechny rizikové skupiny vykazují snížení v rámci průměrného koeficientu růstu. Tato situace je důsledkem především zavedením regionálních individuálních projektů Ústeckého kraje v rámci Evropského

sociálního fondu. Projekty jsou určeny pro mladé lidi, zdravotně postižené, seniory a pro uchazeče s nízkou kvalifikací.

Největší zlepšení je viditelné u absolventů škol a mladistvých. Průměrný koeficient růstu u této rizikové skupiny je 0,8338, což je průměrný pokles o 16,62 %. Počet uchazečů evidovaných na úřadu práce v rámci této skupiny se tak v roce 2018 oproti roku 2012 snížil téměř třikrát. Mezi projekty zacíleny konkrétně na rizikovou skupinu absolventů škol a mladistvých patří například Iniciativa podpor zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji či Záruky pro mladé v Ústeckém kraji. Cílem projektů je osvojení si pracovních návyků, včasné a trvalé uchycení na pracovním trhu či snížení míry nezaměstnanosti. Mezi formy podpory patří například odborná praxe, stáže v zahraničí nebo návrat do vzdělání. Podkladové údaje jsou k dispozici v přílohách č. 8 a 10.

5.2.1 Počet uchazečů na jedno pracovní místo v okresech Ústeckého kraje

Mezi okresy Ústeckého kraje patří Ústí nad Labem, Teplice, Děčín, Most, Chomutov, Litoměřice, Louny a Chomutov. Nejlidnatějším okresem v roce 2018 byl Děčín s 129 831 obyvateli. Okresem s nejnižším počtem obyvatel jsou Louny, kde v roce 2018 žilo 86 486 lidí. Údaje o počtu obyvatel v jednotlivých okresech jsou k dispozici v příloze č. 12.

Tabulka č. 9 je zaměřena na vývoj počtu uchazečů o zaměstnání na jedno pracovní místo v jednotlivých okresech Ústeckého kraje v letech 2013-2018. Mezi roky 2013 a 2018 došlo k velkému snížení počtu uchazečů na jedno pracovní místo ve všech okresech. Nejvyšší zlepšení je patrné v okrese Chomutov, kde je počet uchazečů na jedno pracovní místo v roce 2018 téměř jednatřicetkrát nižší než v roce 2013. Chomutov je součástí průmyslové zóny Triangle, ve které nachází mnoho společností poskytující pracovní umístění.

Tabulka č. 9: Počet uchazečů na jedno pracovní místo v okresech Ústeckého kraje v letech 2013-2018

Rok	Okres						
	Ústí nad Labem	Děčín	Teplice	Most	Chomutov	Louny	Litoměřice
2013	46,6	37,2	20,6	25,8	40,1	17,9	23,2
2014	26,9	28,1	11,5	13,8	24,8	15,1	13,3
2015	16,0	9,5	4,9	10,3	14,0	5,7	10,5
2016	10,8	5,8	4,1	5,5	8,3	4,5	4,9
2017	5,7	3,9	1,7	5,0	2,5	2,1	2,3
2018	3,3	2,1	1,1	2,5	1,3	1,6	1,7

Zdroj:Vlastní zpracování na základě z ČSÚ

Z tabulky č. 9 také vyplývá, že nejvíce počet uchazečů na jedno pracovní místo je v Ústí nad Labem. Tato situace je zapříčiněna především vzdělanostním složením obyvatelstva a sociální vyloučeností několika částí okresu. Jednou z vyloučených oblastí v Ústí nad Labem jsou Trmice, kde dosáhla nezaměstnanost v roce 2018 téměř 9 %. Několikanásobně tak převýšila podíl nezaměstnaných v České republice i v Ústeckém kraji. Další problémovou částí jsou Předlice.

Dobře na tom není ani okres Most, který je charakteristický především menším počtem ekonomicky aktivního obyvatelstva. Mezi hlavní problém patří menší počet pracovních míst než v jiných okresech. Je to způsobeno především restrukturalizací dolů a neadekvátní kvalifikační strukturou obyvatelstva. Velké procento obyvatel má pouze základní vzdělání, je zcela bez vzdělání nebo jejich zaměření neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů.

Naopak nejlépe jsou na tom Teplice, kde se nachází velký počet výrobních a skladovacích hal. V průmyslové zóně Krupka III je v rámci firmy CTP Invest provozován CTPark. V CTParku má provoz několik společností, které zaměstnávají ve svých závodech několik stovek lidí. Jednotlivé firmy v průmyslové zóně jsou napojeny formou dodavatelských vztahů na další podniky v Ústeckém kraji. Celá průmyslová zóna tak přímo či nepřímo poskytuje práci tisícům lidí v kraji. Dalšími velkými zaměstnavateli okresu jsou společnosti AGC Automotive Czech v Bílině, Krajská zdravotní, a.s., Knauf Insulation či Ideal Standart, s.r.o.

5.2.2 Absolventi škol a mladiství

Nejnižší podíl na celkové nezaměstnanosti v Ústeckém kraji mají absolventi škol a mladiství ve věku 20 až 24 let. V současné době nemají mladí lidé po úspěšném ukončení vzdělávání problém nalézt pracovní umístění. Situaci přispívá také aktuální nabídka volných pracovních míst a zapojení kraje do individuálních regionálních projektů. Tyto projekty jsou zřízeny v rámci Evropského sociálního fondu a umožňují individuální práci se zapojenými účastníky.

V tabulce č. 10 je dle dynamického ukazatele průměrný koeficient růstu porovnáván počet absolventů škol a mladistvých, kteří jsou evidovaní na Úřadu práce Ústeckého kraje, a to z hlediska jednotlivých okresů. Ve všech okresech došlo v letech 2012-2018 k poklesu počtu uchazečů o zaměstnání v rámci této rizikové skupiny. Největší zlepšení vykazují okresy Most a Litoměřice. V těchto okresech došlo k průměrnému

snížení uchazečů o zaměstnání z řad absolventů škol a mladistvých o 20 %. Situace je zapříčiněna především aktivním využíváním evropských sociálních programů. Také úřad práce úzce spolupracuje se školami, které následně informují studenty o možnostech pracovního umístění po dokončení studia. Úřady práce pořádají burzy a besedy na školách. Zájemci se na nich dozví jak napsat životopis, motivační dopis či jak se připravit na pracovní pohovor. Podkladová data jsou k dispozici v příloze č. 13.

Tabulka č. 10: Průměrný koeficient růstu u absolventů škol a mladistvých evidovaných na úřadu práce v letech 2012-2018

Okres	**Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP- mladiství a absolventi**	
	průměrný koeficient růstu	**průměrná roční změna v %**
Ústí nad Labem	0,8966	-10,34%
Děčín	0,8343	-16,57%
Teplice	0,8858	-11,42%
Most	0,7984	-20,16%
Chomutov	0,8353	-16,47%
Litoměřice	0,7985	-20,15%
Louny	0,8246	-17,54%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ

5.2.3 Osoby se zdravotním postižením

Mezi významné problémy, které souvisí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, patří nižší produktivita práce a častější nemocnost. Tyto osoby jsou také omezeny z hlediska nízké úrovně odborné kvalifikace, nízké motivace k získání zaměstnání nebo nejeví zájem o poradenské aktivity. Zdravotně postižení uchazeči o zaměstnání, kteří dosáhli pouze základního vzdělání, hledají na trhu práce umístění velmi těžko. Problém nezaměstnanosti těchto osob řeší stát především prostřednictví aktivní politiky zaměstnanosti. Nástroji politiky jsou například refundace mzdových nákladů, slevy na dani nebo státní příspěvky pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají postižené zaměstnance.

V tabulce č. 11 je vypočítán průměrný koeficient růstu uchazečů o zaměstnání v rámci rizikové skupiny osob se zdravotním postižením v jednotlivých okresech Ústeckého kraje. Nejlepší zlepšení je viditelné u okresů Teplice, Děčín a Ústí nad Labem. Zde došlo ke snížení počtu uchazečů o zaměstnání této rizikové skupiny o 8 %. Podkladové údaje jsou k dispozici v příloze č. 14.

V Ústeckém kraji těmto osobám pomáhají specializované agentury a společnosti. Náplní jejich práce je zajištění poradenství, asistence při zapracování do pracovního procesu nebo vytipování vhodných zaměstnanců ze skupiny zdravotně postižených. Touto činností se zbývá agentura Osmý den, o. s., která zároveň spolupracuje s MPSV. Společnost vznikla v roce 2003 a sídlí v Ústí nad Labem a v Děčíně. Prostřednictvím této agentury se podařilo zařadit do pracovního procesu několik desítek lidí se zdravotním postižením. Uplatnění nalezli například ve firmách Děčínská sportovní, p.o., MotoArte s.r.o., Nysta Koopartner, s.r.o., KFC UL, McDonald´s UL či PrintActive s.r.o. (Osmý den, 2011).

Tabulka č. 11: Průměrný koeficient růstu u osob se zdravotním postižením evidovaných na úřadu práce v letech 2012-2018

Okres	**Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP- osoby se zdravotním postižením**	
	průměrný koeficient růstu	**průměrná roční změna v %**
Ústí nad Labem	0,9191	-8,09%
Děčín	0,9169	-8,31%
Teplice	0,9104	-8,96%
Most	0,9652	-3,48%
Chomutov	0,9392	-6,08%
Litoměřice	0,9397	-6,03%
Louny	0,9478	-5,22%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě ČSÚ

5.2.4 Osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace

Riziková skupina osob s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace je nejvíce ohrožena dlouhodobou nezaměstnaností. Ústecký kraj byl v minulosti zaměřen především na těžební, těžký a chemický průmyslu. Po omezení těchto činností došlo k nárůstu nezaměstnanosti. To mělo za následek nevyváženost vzdělanostní a sociální struktury obyvatelstva v kraji. Téměř polovina nezaměstnaných lidí v Ústeckém kraji má pouze základní vzdělání a minimální pracovní návyky. Pro tyto osoby je velmi složité nelézt pracovní zařazení. Velkým problémem je také neochota těchto lidí pracovat. Řada z nich se tak stává zcela závislá na sociálním systému státu.

Problémem je také další vzdělání a rekvalifikace. Pracovníky je nutné motivovat, neboť finanční ohodnocení za odvedenou práci je minimální. Často dochází k tomu, že své životní návyky přenáší na mladší generaci. Stát se snaží zapojit tuto rizikovou skupinu do pracovního procesu prostřednictvím nástrojů aktivní politiky. Velmi využívanými nástroji

jsou veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Vzhledem k počtu těchto osob v kraji a alokovaným finančním prostředkům má Úřadu práce ČR omezené možnosti pomoci. Mezi další nástroj státu patří rekvalifikace u občanů s neuplatnitelnou kvalifikací. Pokud osoby úspěšně absolvují rekvalifikaci, mají možnost širšího pracovního zařazení. Nejčastěji tito pracovníci naleznou uplatnění jako obsluha strojů a zařízení, montážní dělníci, řidiči nákladních aut nebo pomocní stavební dělníci.

V tabulce č. 12 je porovnáván průměrný koeficient růstu u osob s nízkou kvalifikací jednotlivých okresů v letech 2012-2018. Z tabulky vyplývá, že výrazné zlepšení vykazuje okres Teplice. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání se snížil o 16,52 %. V Teplicích nachází tyto osoby uplatnění především ve firmách v průmyslové zóny Krupka III v rámci CTParku. Naopak nejmenší zlepšení je viditelné v okrese Ústí nad Labem, kde je snížení pouze o 9,26 %. Situace v Ústí nad Labem je zapříčiněna především existencí vyloučených lokalit a vzdělanostním složením obyvatelstva. Mezi problémové lokality patří především Trmice a Předlice. V Trmicích má téměř 57 % obyvatel pouze základní vzděláním nebo jsou zcela bez vzdělání. Podkladová data jsou k dispozici v příloze č. 15.

Tabulka č. 12: Průměrný koeficient růstu u osob s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace evidovaných na úřadu práce v letech 2012-2018

Okres	**Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP- osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace**	
	průměrný koeficient růstu	**průměrná roční změna v %**
Ústí nad Labem	0,9074	-9,26%
Děčín	0,889	-11,10%
Teplice	0,8348	-16,52%
Most	0,9046	-9,54%
Chomutov	0,8969	-10,31%
Litoměřice	0,8757	-12,43%
Louny	0,9051	-9,49%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

Od roku 2016 probíhá v Ústeckém kraji projekt Společně to dokážeme. Projekt je realizován v rámci Evropského sociálního fondu a jeho cílem je zprostředkování komplexu služeb při hledání zaměstnání a řešení finanční situace těchto osob. Díky tomuto projektu bylo začleněno do pracovního procesu několik stovek osob s nízkou kvalifikací.

5.2.5 Osoby ve věku nad 50 let

Nezaměstnanost osob ve věku nad 50 let v Ústeckém kraji neustále roste. Velmi nebezpečná je především ztráta zaměstnání po 55 roce života. Hlavním problémem je neustálé zvyšování věku pro nárok na odchod do starobního důchodu. S tím souvisí také rostoucí počet uchazečů o zaměstnání, kteří nesplňují požadovanou délku odpracovaných let pro vznik nároku na starobní důchod.

Přestože starší pracovníci mohou nabídnout pracovní zkušenosti, návyky a mnohaletou praxi, někteří zaměstnavatelé to mohou brát jako pracovní návyky negativně zaběhlé. Další nevýhodou pro tyto osoby je předpoklad zhoršujícího se zdravotního stavu a nižší schopnost učit se novým věcem.

Tabulka č. 13 porovnává průměrný koeficient růstu u rizikové skupiny osob nad 50 let. Všechny okresy Ústeckého kraje vykazují zlepšení, tedy pokles uchazečů. Situace se nejvíce zlepšila v Teplicích a Děčíně. Ke snížení nezaměstnanosti této rizikové skupiny přispěl především nárůst zkrácených úvazků v kraji. Firmy jsou kvůli nedostatku zaměstnanců nuceny vycházet lidem vstříc. Společnosti zabývající se logistikou, prodejem či zákaznickým servisem začaly hledat brigádníky z oblastí důchodců i zdravotně postižených. Podkladová data jsou k dispozici v příloze č. 16.

Tabulka č. 13: Průměrný koeficient růstu u osob ve věku nad 50 let evidovaných na úřadu práce v letech 2012-2018

Okres	Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP- osoby ve věku nad 50 let	
	průměrný koeficient růstu	průměrná roční změna v %
Ústí nad Labem	0,9149	-8,51%
Děčín	0,9053	-9,47%
Teplice	0,8832	-11,68%
Most	0,9292	-7,08%
Chomutov	0,93	-7,00%
Litoměřice	0,9238	-7,62%
Louny	0,9359	-6,41%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

5.2.6 Počet uchazečů o zaměstnání jednotlivých rizikových skupin na 1 000 obyvatel v okresech Ústeckého kraje

O nezaměstnanosti v jednotlivých okresech vypovídá také hodnota uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce Ústeckého kraje přepočtených na 1 000 obyvatel. V příloze č. 17 je znázorněn vývoj uchazečů o zaměstnání jednotlivých rizikových skupin v letech 2012 až 2018. Hodnoty jsou vypočteny jako podíl 1 000 obyvatel a počtu obyvatel

jednotlivých okresů Ústeckého kraje, které jsou vynásobeny počtem uchazečů o zaměstnání konkrétních rizikových skupin evidovaných na Úřadu práce Ústeckého kraje.

V tabulce č. 14 jsou zobrazeny nejnižší hodnoty výsledného přepočtu na 1 000 obyvatel k roku 2018. Pokud se zaměříme na rizikovou skupinu absolventů škol a mladistvých, nejlepší hodnoty vykazuje okres Litoměřice v roce 2018, a to pouhých 0,94 uchazeče. Je to důsledek především dobrého ekonomického postavení okresu Litoměřice. Mezi významné zaměstnavatele okresu patří papírny Mondi, výrobce hnojiv Lovochemie, zpracovatel řepkového semene Preol, a.s. či výrobce autopotahů Adient Czech Republic, s.r.o. Právě tyto společnosti našly zaměstnance především v řadách středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných uchazečů.

Stejný okres má také nejnižší hodnotu v rámci rizikové skupiny osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace. Na 1000 obyvatel v okrese je 7,75 uchazečů z této rizikové skupiny. Je to důsledek především flexibilní reakce některých podniků na nedostatek pracovních sil a úprava požadavků na přijímání nových pracovníků. Zaměstnavatelé už nevyžadují získání konkrétní kvalifikace a praxi v oboru, o práci se tak mohou ucházet i lidé s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace. Důležitý je zájem o danou pozici, ochota učit se novým věcem, flexibilita a spolehlivost. Zaměstnavatelé se také zaměřují na vlastní zaškolování a novým zaměstnancům vysvětlují práci mnohem intenzivněji. Situace v Litoměřicích by se měla i nadále zlepšovat, neboť zde má vzniknout velký logistický park P3. V okrese by se tak díky tomuto projektu mělo vytvořit více než tisíc nových pracovních míst.

Podstatná byla také dostavba dálnice D8 vedoucí právě přes Litoměřice do Prahy. Dokončení tohoto úseku v roce 2016 přispělo ke zlepšení dopravní obslužnosti s hlavním městem. Uchazečům o zaměstnání se tak zvýšila šance na nalezení pracovního místa. Zprovoznění této trasy tak mělo pozitivní dopad na vývoj nezaměstnanosti v kraji.

Tabulka č. 14: Nejnižší hodnoty uchazečů o zaměstnání jednotlivých rizikových skupin v přepočtu na 1 000 obyvatel v okresech Ústeckého kraje v roce 2018

Riziková skupina	**Počet uchazečů (k 31. 12. 2018)**	**Okres**
absolventi škol a mladiství	0,94	Litoměřice
osoby se zdravotním postižením	4,98	Ústí nad Labem
osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace	7,75	Litoměřice
osoby ve věku nad 50 let	7,59	Teplice

Zdroj: Zpracováno na základě dat z ČSÚ a ÚP Ústeckého kraje

Nejméně uchazečů o zaměstnání ve věku nad 50 let vykazuje okres Teplice. V roce 2018 bylo v tomto okrese 7,59 uchazečů o zaměstnání z této skupiny v přepočtu na 1 000 obyvatel. Okresem s nejnižším počtem uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením je Ústí nad Labem. V roce 2018 zde na 1 000 obyvatel připadlo pouze 4,98 uchazečů o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením.

Naopak nejvyšších hodnot v roce 2018 dosáhl téměř ve všech rizikových skupinách okres Most. Toto zjištění vyplývá z tabulky č. 15. Riziková skupina absolventi škol a mladistvých dosáhla hodnoty 2,07 uchazečů o zaměstnání na 1 000 obyvatele. Počet osob s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace činil 20,91 uchazečů na 1 000 obyvatel. V rámci osob nad 50 let byla hodnota 13,53 uchazečů na 1 000 obyvatel.

Tabulka č. 15: Nejvyšší hodnoty uchazečů o zaměstnání jednotlivých rizikových skupin v přepočtu na 1 000 obyvatel v okresech Ústeckého kraje v roce 2018

Riziková skupina	**Počet uchazečů (k 31. 12. 2018)**	**Okres**
absolventi škol a mladiství	2,07	Most
osoby se zdravotním postižením	6,65	Louny
osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace	20,91	Most
osoby ve věku nad 50 let	13,53	Most

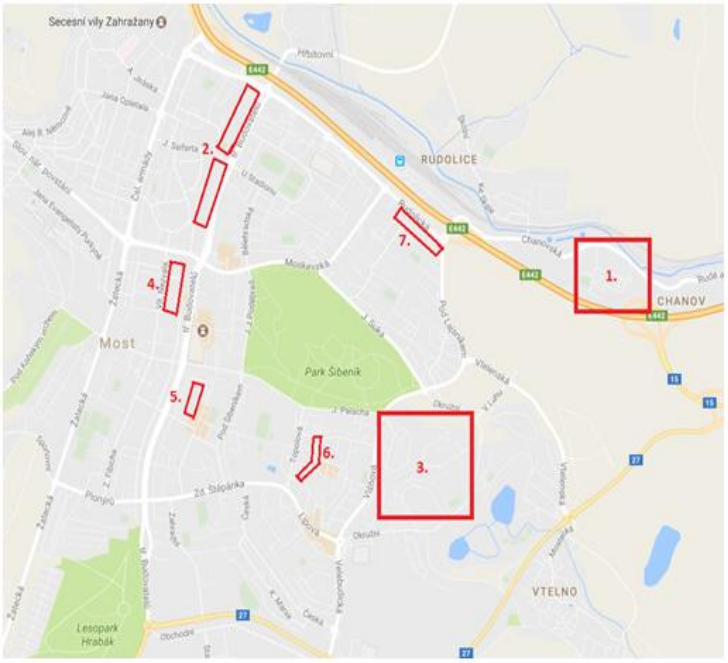
Zdroj: Zpracováno na základě dat z ČSÚ a ÚP Ústeckého kraje

Situace na Mostecku je zapříčiněna především kvalifikační skladbou uchazečů o zaměstnání a nedostatečnými pracovními příležitostmi. S tím souvisí také výskyt exekucí u každého pátého občana tohoto okresu, podprůměrné mzdy a nízká kupní síla. V okresu Most se nachází několik sociálně vyloučených či deprivovaných lokalit. Konkrétně ve městě Most se jedná o lokality Chanov, Stovky, Sedmistovky, M. G. Dobnera, U věžových domů, Javorová a K. H. Borovského. Ve městě Litvínov se jedná o lokalitu Janov. V těchto lokalitách žije velké množství dlouhodobě nezaměstnaných osob, osob v hmotné nouzi a osob ohrožených sociálním vyloučením.

S nezaměstnaností v tomto okrese souvisí také útlum těžby v Severočeských dolech. V roce 2017 skončilo odkrývání uhelného sloje i práce obřího rypadla. V tom samém roce začalo propouštění zaměstnanců, které bude pokračovat i v letech následujících. V roce 2024 by mělo dojít k uzavření dolu. Konec důlní činnosti by se měl dotknout až 5 000 zaměstnanců v regionu. Přechod na postuhelné období bude náročný a předpokládají se velké sociální dopady. Proto je Ústecký kraj zařazen do programu RE:START neboli do Strategie hospodářské restrukturalizace Moravskoslezského,

Ústeckého a Karlovarského kraje. Hlavním cílem je dát lidem, společnostem a obcím perspektivu pro život v těchto strukturálně postižených regionech. Vybrané kraje by mohly získat z programu až šest miliard korun. Řešením by měl být i vznik Fondu pro spravedlivou transformaci neboli transformační fond v následujícím programovém období 2021-2027. Fond by měl být využit především na zmírnění socioekonomických dopadů transformace.

Obrázek č. 3: Vyloučené a deprivované lokality v Mostě



Vyloučené a deprivované lokality:

1. Chanov
2. Stovky
3. Sedmistovky
4. M. G. Dobnera
5. U věžových domů
6. Javorová (tzv. hokejka)
7. K. H. Borovského

Zdroj: MPSV, 2018

Jedinou výjimkou jsou uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením. Tato riziková skupina je nejvíce zastoupena v okresu Louny. V přepočtu na 1 000 obyvatel zde dosahuje počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením hodnoty 6,65. Svou rozlohou jsou Louny největším okresem Ústeckého kraje, avšak s nejnižším počtem obyvatel. V okrese se nachází velká průmyslová zóna Triangle u Žatce. Zde provozuje svoji činnost několik firem, které shánějí nové zaměstnance. Tyto podniky mají zájem hlavně o středoškolsky a vysokoškolsky vzdělané pracovníky nebo o pracovníky s kvalifikací. Osoby se zdravotním postižením tak nacházejí uplatnění velice těžko. Například firma Gestamp Louny hledá pracovníky především z technických oborů. Firma nabízí bonusy jako služební mobilní telefon, služební automobil či delší dovolenou, aby nalákala nové zaměstnance.

5.3 Návrhy a doporučení

Ústecký kraj patří mezi kraje nejvíce postižené jevem nezaměstnanosti. Aktuálně zaujímá druhé místo, nejhůře je na tom kraj Moravskoslezský. V minulosti byl kraj zaměřen především na těžební, těžký a chemický průmysl. Důsledkem je nevyvážená vzdělanostní a sociální struktura obyvatelstva. Nejvíce zastoupenou rizikovou skupinou evidovanou na Úřadu práce Ústeckého kraje jsou právě osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace. Pro řešení situace nezaměstnanosti v České republice byl zřízen v rámci Evropského sociálního fondu Operační program Zaměstnanost 2014-2020. Jedná se o jeden z nástrojů aktivní politiky státu. Program je primárně určen na pomoc lidem, kteří spadají do rizikových skupin. Celková alokace na tento program činila 2,1 miliard eur, tedy v přepočtu 55 miliard korun. V České republice získalo v letech 2016-2019 prostřednictvím tohoto fondu pracovní umístění více než 77 tisíc lidí.

Je zřejmé, že Evropský sociální fond plní svůj účel a pomáhá uchazečům o práci nalézt adekvátní pracovní umístění. Mnoho projektů je zaměřeno především na absolventy škol a mladistvé, tedy na mladou generaci. Hlavními výhodami z pohledu zaměstnavatelů je absence špatných návyků z jiných zaměstnání, ochota učit se novým věcem, flexibilita či kreativita. Horší postavení mají lidé s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace, avšak i těmto lidem projekty pomáhají v nalezení nového zaměstnání. Mnoho firem zavedlo i vlastní zaškolování a rekvalifikační kurzy určené právě pro tyto pracovníky. Nedostatek pracovních sil vedlo k odmítání zakázek, snižování výroby a poklesu zisku.

V Ústeckém kraji bylo v rámci tohoto programu v letech 2014-2020 zrealizováno několik regionálních individuálních projektů. Celkové finanční zdroje na tyto projekty činily více než 925 milionů Kč, z toho bylo téměř 89 % financováno z příspěvků Unie. Nejvíce peněz bylo poskytnuto na projekt Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji, který je určen pro rizikovou skupinu absolventů škol a mladistvých. Celkové zdroje byly 497 milionů Kč. Na absolventy škol a mladistvé je zaměřen i projekt Záruky pro mladé v Ústeckém kraji, kde zdroje činily 95 milionů Kč. Díky podporám a aktuální vysoké poptávce zaměstnavatelů je tato riziková skupina nejméně zastoupena v evidenci Úřadu práce Ústeckého kraje. Jediný regionální projekt zaměřený na osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace a osoby nad 50 let je Společně to dokážeme v Ústeckém kraji. Na rizikovou skupinu osob se zdravotním postižením se tedy žádný z těchto projektů nevztahuje. Je tedy potřeba v následujícím

programovém období na tuto rizikovou skupinu myslet a zajistit těmto osobám více šancí na zařazení do pracovního procesu.

Řešením situace nezaměstnanosti v Ústeckém kraji je pokračování v realizaci regionálních individuálních projektů zřízených v rámci Evropských sociálních fondů. V následujícím programovém období 2021-2027 by mělo být více projektů zaměřeno na uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením a osoby nad 50 let. Právě tyto rizikové skupiny mají největší problém na trhu práce najít adekvátní pracovní místo.

Problém by mohlo vyvolat zvyšování podílu starých lidí v populaci a s tím spojený nárůst nezaměstnaných osob nad 50 let. Této rizikové skupině by měl pomoci se zařazení pracovního procesu především Úřad práce České republiky. V rámci kontaktních poboček je nutné poskytnout odborné poradenství, konzultace, rekvalifikace a další vzdělávání, popřípadě zprostředkovat poradenství při rozjezdu vlastní podnikatelské činnosti. Podstatné je zaměření dalšího vzdělání a rekvalifikace na problematiku ovládání počítačů a ICT dovedností. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je důležité poskytnout příspěvky na rekvalifikaci, na tvorbu společensky účelných pracovních míst či příspěvky na zapracování u zaměstnavatele.

Dále je podstatné různými způsoby motivovat zaměstnavatele k poskytování většího množství pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace. Důležitá je nabídka dalšího vzdělání a rekvalifikací pro tyto osoby. V rámci aktivní politiky státu by mělo být zřízeno více veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst, o které je mezi uchazeči zájem. Vhodné by bylo i snížení požadované kvalifikace a nároků na nové zaměstnance. Řešením nedostatku pracovních sil by mohla být i spolupráce středních a vysokých škol s firmami v kraji. Výchova kvalifikovaných pracovníků by zajistila pracovní místo po skončení studia a podniky by nemusely vynakládat další úsilí na rekvalifikaci a zaškolení. Vidina okamžitého pracovního zařazení by se mohla stát motivací k dokončení studia. Zvýšení zaměstnanosti a s tím spojené zlepšení životní úrovně obyvatelstva by také mohla vést ke snížení odlivu obyvatel, kteří opouštějí Ústecký kraj s vidinou lepšího života v atraktivnějším kraji.

Počty uchazečů o zaměstnání jednotlivých rizikových skupin v Ústeckém kraji se neustále mění a vyvíjí. Vysoká variabilita a nestálý trend neumožňuje zkoumání situace pomocí modelování časových řad. Vzhledem k neustálým změnám a výkyvům by hodnoty zjištěné výpočtem nebyly reálné.

6. Závěr

Bakalářská práce analyzovala postavení vybraných rizikových skupin z hlediska nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2013-2019. Konkrétně se jednalo o absolventy škol a mladistvé, osoby se zdravotním postižením, osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace a osoby na 50 let. Hlavními zkoumanými ukazateli byl počet uchazečů o zaměstnání celkem a počet volných pracovních míst. Pomocí řetězového indexu byla porovnávána dynamika ukazatelů. Dále byl charakterizován Ústecký kraj včetně sedmi okresů, kterými je tvořen. Důležitou částí byl přehled o poskytnutých regionálních individuálních projektech Ústeckého kraje v rámci Operačního programu Zaměstnanost.

Ve vlastní práci bylo analyzováno a následně hodnoceno postavení rizikových skupin v České republice a Ústeckém kraji v letech 2013-2019. Podíl nezaměstnaných osob v obou oblastech má shodně klesající trend. Hodnoty v České republice v posledních letech dosahují nejnižší hranice od roku 1996. Prostřednictvím průměrného koeficientu růstu byla porovnávána dynamika hodnot. Zjištěné hodnoty prokázaly pokles počtu uchazečů a zaměstnání a zároveň zvýšení počtu volných pracovních míst. Ke zlepšení situace v České republice přispěl především růst ekonomiky a vysoká poptávka firem po pracovní síle. Zaměstnavatelé mají zájem zejména o řemeslníky, svářeče, řidiče nákladních automobilů či stavební a montážní dělníky.

Přestože Ústecký kraj zaujímá druhou příčku z hlediska nezaměstnanosti v České republice, situace se neustále zlepšuje. Důsledkem nezaměstnanosti je především nevyvážená vzdělanostní a sociální struktura obyvatelstva. V posledních několika letech však zaměstnanost roste. Zlepšení souvisí se zavedením regionálních individuálních projektů, které jsou zaměřeny na nezaměstnané osoby evidované na Úřadu práce.

V rámci podrobnějšího zkoumání Ústeckého kraje bylo sledováno všech sedm okresů, ze kterých se skládá. V letech 2012-2018 byl u okresů pozorován vývoj uchazečů o zaměstnání vybraných rizikových skupin a důvody vývoje jednotlivých trendů. Konkrétně se jednalo o absolventy škol a mladistvé, osoby se zdravotním postižením, osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace a osoby na 50 let. U všech rizikových skupin došlo ke zlepšení, snížil se tedy počet uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce Ústeckého kraje. Jedním z důvodů poklesu nezaměstnanosti rizikových skupin je vysoká poptávka po pracovní síle ze stran zaměstnavatelů. Velkou zásluhu na zlepšení situace v Ústeckém kraji

má realizace regionálních individuálních projektů. Tyto projekty jsou zřízeny v rámci Evropského sociálního fondu a cílí právě na rizikové skupiny.

Nejvíce podporovanou rizikovou skupinou jsou absolventi škol a mladiství. Především mladá generace je budoucností státu a má potenciál se dobře začlenit do pracovního procesu. Dobré technologické dovednosti, kreativita či týmová spolupráce jsou aspekty, o které je ze strany zaměstnavatelů v dnešní době velký zájem. Na Úřadu práce Ústeckého kraji jsou nejvíce zastoupenou rizikovou skupinou osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace. Stát jim prostřednictvím aktivní politiky nabízí veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Úřad práce se snaží poskytnout těmto lidem rekvalifikace a další vzdělání. Pokud lidé úspěšně absolvují rekvalifikační kurz, mají vysokou šanci nalézt uplatnění na trhu práce. V důsledku nedostatku pracovních sil jsou někteří zaměstnavatelé nuceni provádět nábory nových pracovníků, které jsou spojeny se zaškolovacími programy.

I když se nezaměstnanost osob se zdravotním postižením i osob nad 50 let snižuje, pokles není tak velký jako u předcházejících rizikových skupin. O pracovníky se zdravotním postižením nejeví zaměstnavatelé velký zájem, i přestože stát za jejich zaměstnání nabízí daňové úlevy a příspěvky na podporu zaměstnávání OZP. Úřad práce se proto ve spolupráci s organizacemi a svazy podporujícími OZP snaží koordinovat aktivity směřující k navýšení podílu těchto osob na trhu práce. Dobře na tom nejsou ani osoby nad 50 let, které mají daleko do důchodu a často nemají dobrý zdravotní stav. Překážkou je také nedostatečná kvalifikace a neznalost cizích jazyků, technologií a expertních systémů. Stát i Úřad práce se jim snaží pomoci prostřednictvím rekvalifikací, individuálního poradenství případně poskytnutím příspěvku na zřízení či vyhrazení společensky účelného pracovního místa.

Ačkoli se nezaměstnanost Ústeckého kraje neustále snižuje, Most má opačnou tendenci. Podíl nezaměstnaných osob zde přesahuje republikový i krajský průměr a vykazuje jednu z nejvyšších nezaměstnaností v České republice. Je to způsobeno především existencí několika vyloučených a deprivovaných lokalit, ve kterých žijí dlouhodobě nezaměstnaní a lidé závislí na sociální podpoře. Situaci nepřispěje ani plánované uzavření Severočeských dolů v roce 2024. Dopady související se zastavením činnosti významného zaměstnavatele kraje by měl zmírnit program RESTART i opatření v rámci následujícího programového období 2021-2027. Okres Most vykazuje téměř ve všech zkoumaných rizikových skupinách nejvyšší hodnoty uchazečů o zaměstnání

evidovaných na Úřadu práce. Nejvíce ohroženou skupinou jsou i zde opět osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace. Příčinou je nízká vzdělanostní struktura obyvatelstva a množství nepřizpůsobivých občanů žijících ve vyloučených či deprivovaných lokalitách.

Naopak nejlepší hodnoty vykazují okresy Teplice a Litoměřice. Teplice jsou sídlem mnoha významných zaměstnavatelů kraje. Vysokou zaměstnanost podporuje také dobré dopravní spojení a firmy v průmyslové zóně Krupka III, které zde mají své výrobní, skladovací a logistické haly. V rámci této zóny provozuje svou činnosti několik společností, které zaměstnávají několik tisíc lidí. Právě zde nachází své pracovní uplatnění mnoho uchazečů o zaměstnání spadajících do rizikových skupin. Klesající tendenci by měla mít nezaměstnanosti i v budoucnu, neboť je v plánu stavba nových hal a s tím spojen vznik nových pracovních pozic. Nejnižší hodnoty v rámci rizikové skupiny absolventů škol a mladistvých a osob s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace vykazuje okres Litoměřice. Především dobrá dopravní obslužnost je hlavní výhodou tohoto okresu. Dostavba dálnice D8, která vede přes Litoměřice do Prahy, podstatně ulehčila situaci obyvatelům kraje. Zvýšila se tak šance obyvatel okresu nalézt pracovní místo i v jiném regionu. Trasa dálnice dále pokračuje do sousedního Německa. A právě blízkost hranic a dobré dopravní spojení by mohlo naopak způsobit odliv kvalifikované pracovní síly. Vidina lepšího platového ohodnocení může zapříčinit zvýšení nezaměstnanosti v celém regionu. Proto je nutné poskytnout pracovníkům zajímavé benefity, možnost kariérní růstu či flexibilní pracovní dobu.

Vzhledem k situaci na trhu práce v Ústeckém kraji a neustálému vývoji nezaměstnanosti nelze učinit objektivní statistickou prognózu. Díky vysoké poptávce po pracovních zdrojích a vysoké účinnosti Operačního programu Zaměstnanost lze však předpokládat snižování nezaměstnanosti i v budoucnu.

7. Seznam použitých zdrojů

Tištěné dokumenty:

BROŽOVÁ, Dagmar, 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství. 140 s. ISBN 80-864-2916-4.

HENDL, Jan, 2008. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Portál. 407 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

HINDLS, Richard, HRONOVÁ, Stanislava, SEGER, Jan, 2003. *Statistika pro ekonomy*. 3. vydání, Praha: Professional Publishing. 415 s. ISBN 80-864-1934-7.

JACOBSEN, Joyce P., SKILLMAN, Gilbert L., 2004. *Labor markets and employment relationships: a comprehensive approach*. Malden: Blackwell Pub. 543 s. ISBN 06-312-0836-4.

KADEŘÁBKOVÁ, Anna, 2007. *Růst, stabilita a konkurenceschopnost III: Česká republika v globalizované a znalostní ekonomice*. Praha: Linde. 380 s. ISBN 978-80-86131-71-9.

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

RIEVAJOVÁ, Eva, 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. 1. vydání. Bratislava: Vydavateľstvo Ekonóm. 270 s. ISBN 978-80-225-2878-8.

SAMUELSON, Paul Anthony, NORDHAUS, William D, 1995. *Ekonomie*. 2. vydání. Praha: Svoboda. 1011. ISBN 80-205-0494-X.

SILNÁ, Karolína, 2013. *Politici selhali - na řadě je veřejnost: globální vývoj v oblasti vymýcení chudoby a genderové nespravedlnosti 2013*. Praha: Ekumenická akademie Praha. 71 s. ISBN 978-80-87661-04-8.

SVATOŠOVÁ, Libuše, KÁBA, Bohumil, 2008. *Statistické metody II*. 1. vydání. Praha: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta. 107 s. ISBN 978-80-213-1736-9.

ŠIMEK, Dušan, 1997. *Sociologie práce*. 1. Vydání. Olomouc: Univerzita Palackého. 82 s. ISBN 80-706-7705-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk, 2013. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Psyché (Grada). 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Psyché (Grada). 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

Elektronické dokumenty:

AGC AUTOMOTIVE CZECH, 2015. *Profil firmy* [online]. [cit. 2019-10-12]. Dostupné z: http://www.agcautomotive.cz/cs/profil-firmy/

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2017. *Krajská správa ČSÚ v Ústní nad Labem, charakteristika kraje* [online]. [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/veda-vyzkum-a-informacni-technologie-v-mezikrajskem-srovnani-2017

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2018. *Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, okresy* [online]. [cit. 2020-01-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/okresy.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2018. *Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, statistické ročenky Ústeckého kraje* [online]. [cit. 2019-11-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/statisticke-rocenky-usteckeho-kraje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2018. *Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem: Veřejná databáze, zaměstnanost a nezaměstnanost* [online]. [cit. 2020-01-11]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=statistiky&katalog=30851&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_U~301-_null#katalog=30853

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2018. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS- Metodické popisy ukazatelů VŠPS* [online]. [cit. 2019-10-11]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

DĚČÍN JE BOŽÍ, 2018. *Turistický portál statutárního města Děčín* [online]. [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: https://idecin.cz/

EVROPSKÁ UNIE, EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND, 2013. *Operační program Zaměstnanost 2014-2020* [online]. [cit. 2020-01-30]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost

EVROPSKÁ UNIE, EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND, EVROPSKÝ PROGRAM ZAMĚSTNANOST, 2015. *Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji* [online]. [cit. 2019-11-22]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/iniciativa-podpory-zamestnanosti-mladeze-pro-region-nuts-2-severozapad-v-usteckem-kraji?inheritRedirect=false

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV, 2015. *Regionální individuální projekty* [online]. [cit. 2019-09-13]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty

KRAJSKÁ ZDRAVOTNÍ A. S. NEMOCNICE ÚSTECKÉHO KRAJE, 2017. *Základní informace* [online]. [cit. 2019-10-12]. Dostupné z: http://www.kzcr.eu/cz/kz/o-spolecnosti/o-nas/informace-o-spolecnosti

KURZYCZ, 2019. *Obchodní rejstřík, rejstřík firem v ČR, vztahy a vazby z justice.cz* [online]. [cit. 2019-10-21]. Dostupné z: https://rejstrik-firem.kurzy.cz/

KURZYCZ, 2019. *Nezaměstnanost v ČR, vývoj* [online]. [cit. 2019-10-21]. Dostupné z: https://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2018. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. [cit. 2019-10-14]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2018. *Podpora sociální práce v obci Most* [online]. [cit. 2020-01-26]. Dostupné z: https://slideplayer.cz/slide/11910599/

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY, 2011. *Portál odboru strukturálních fondů Ministerstva vnitra ČR* [online]. [cit. 2019-11-06]. Dostupné z: http://www.osf-mvcr.cz/urady-v-roudnici-nad-labem-ziskaly-v-usteckem-kraji-nejvice

OSMÝ DEN, 2011. *Agentura práce* [online]. [cit. 2020-01-20]. Dostupné z: http://www.osmyden.cz/agentura-prace/

PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY, 2017. *Podpora v nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2019-10-15]. Dostupné z: https://portal.gov.cz/obcan/zivotni-situace/zamestnani/ztrata-zamestnani/podpora-v-nezamestnanosti.html

REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SERVIS, 2019. *Okresy Ústeckého kraje* [online]. [cit. 2019-11-07]. Dostupné z: https://www.risy.cz/cs/krajske-ris/ustecky-kraj/okresy

SEVEROČESKÉ DOLY A. S., 2015. *Základní informace o společnosti* [online]. [cit. 2019-10-12]. Dostupné z: https://www.sdas.cz/spolecnost/profil-spolecnosti/zakladni-informace-o-spolecnosti.aspx

STATUTÁRNÍ MĚSTO ÚSTÍ NAD LABEM, 2012. *O městě* [online]. [cit. 2019-10-07]. Dostupné z: https://www.usti-nad-labem.cz/cz/zivot-mesta/uvod/hospodarstvi.html

ÚŘAD PRÁCE ČR, 2013. *Projekty ESF* [online]. [cit. 2020-01-30]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/projekty-evropskeho-socialniho-fondu-5

ÚSTECKÝ KRAJ OFICIÁLNÍ WEB, 2014. *Ústecký kraj* [online]. [cit. 2019-09-24]. Dostupné z: https://www.kr-ustecky.cz/ustecky-kraj/ms-204816/p1=204816

8. Přílohy

Příloha č. 1: Podíl nezaměstnaných osob v České republice a Ústeckém kraji v letech 2012-2018 65
Příloha č. 2: Obecná míra nezaměstnanosti v České republice a Ústeckém kraji v letech 2012-2018 65
Příloha č. 3: Základní ukazatele nezaměstnanosti v České republice a Ústeckém kraji 65
Příloha č. 4: Základní ukazatele- rozdíly v procentních bodech v České republice v letech 2014-2019 66
Příloha č. 5: První diference základních ukazatelů v České republice v letech 2013-2019 66
Příloha č. 6: Základní ukazatele- rozdíly v procentních bodech v Ústeckém kraji v letech 2014-2019 66
Příloha č. 7: První diference základních ukazatelů v Ústeckém kraji v letech 2013-2019.. 67
Příloha č. 8: Vybrané rizikové skupiny evidované na Úřadu práce České republiky v letech 2012-2018 67
Příloha č. 9: Uchazeči o zaměstnání na 10 000 obyvatel v České republice v letech 2012-2018 67
Příloha č. 10: Vybrané rizikové skupiny evidované na Úřadu práce Ústeckého kraje v letech 2012-2018..... 68
Příloha č. 11: Uchazeči o zaměstnání na 10 000 obyvatel v České republice v letech 2012-2018 68
Příloha č. 12: Vývoj počtu obyvatel v okresech Ústeckého kraje v letech 2012-2018 68
Příloha č. 13: Vývoj uchazečů o zaměstnání v rámci absolventů škol a mladistvých v jednotlivých okresech v letech 2012-2018 69
Příloha č. 14: Vývoj uchazečů o zaměstnání v rámci osob se zdravotním postižením v jednotlivých okresech v letech 2012-2018 69
Příloha č. 15: Vývoj uchazečů o zaměstnání v rámci osob s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace v jednotlivých okresech v letech 2012-2018..... 70
Příloha č. 16: Vývoj uchazečů o zaměstnání v rámci osob ve věku nad 50 let v jednotlivých okresech v letech 2012-2018 70
Příloha č. 17: Uchazeči o zaměstnání vybraných rizikových skupin na 1000 obyvatel v jednotlivých okresech Ústeckého kraje v letech 2012-2018 71

Příloha č. 1: Podíl nezaměstnaných osob v České republice a Ústeckém kraji v letech 2012-2018

Podíl nezaměstnaných osob (v %)	Rok (k 31. 12.)						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Česká republika	7,37	8,17	7,46	6,24	5,19	3,77	3,07
Ústecký kraj	10,47	11,47	10,67	8,91	7,79	5,39	4,50

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

Příloha č. 2: Obecná míra nezaměstnanosti v České republice a Ústeckém kraji v letech 2012-2018

Obecná míra nezaměstnanosti (v %)	Rok (k 31. 12.)						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Česká republika	7,00	7,00	6,10	5,00	4,00	2,90	2,20
Ústecký kraj	10,80	9,40	8,50	7,60	5,10	3,50	3,60

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

Příloha č. 3: Základní ukazatele nezaměstnanosti v České republice a Ústeckém kraji

Ukazatel	Česká republika						
	Stav k 31. 8.						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
počet uchazečů o zaměstnání celkem	551 731	535 225	450 666	388 474	296 826	230 499	204 789
počet uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64	538 465	521 108	434 497	370 574	274 825	209 710	186 327
počet volných pracovních míst	40 579	54 724	103 768	139 268	199 273	313 224	350 564

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z MPSV ČR

Ukazatel	Ústecký kraj						
	Stav k 31. 8.						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
počet uchazečů o zaměstnání celkem	63 226	60 779	52 511	46 819	35 303	27 427	22 369
počet uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64	61 912	59 269	50 680	44 812	32 735	24 790	20 355
počet volných pracovních míst	2 889	3 400	6 038	8 092	10 224	14 645	16 743

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ÚP Ústeckého kraje

Příloha č. 4: Základní ukazatele- rozdíly v procentních bodech v České republice v letech 2014-2019

Ukazatel	Rozdíly v procentních bodech (k 31. 8.)					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
počet uchazečů o zaměstnání celkem	3,0%	15,8%	13,8%	23,6%	22,3%	11,2%
počet uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64	3,2%	16,6%	14,7%	25,8%	23,7%	11,2%
počet volných pracovních míst	-34,9%	-89,6%	-34,2%	-43,1%	-57,2%	-11,9%

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z MPSV ČR

Příloha č. 5: První diference základních ukazatelů v České republice v letech 2013-2019

Rok (k 31. 8.)	Česká republika	
	počet uchazečů o zaměstnání celkem	počet volných pracovních míst
	1 diference	
2013		
2014	-16 506	14 145
2015	-84 559	49 044
2016	-62 192	35 500
2017	-91 648	60 005
2018	-66 327	113 951
2019	-25 710	37 340

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z MPSV ČR

Příloha č. 6: Základní ukazatele- rozdíly v procentních bodech v Ústeckém kraji v letech 2014-2019

Ukazatel	Rozdíly v procentních bodech (k 31. 8.)					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
počet uchazečů o zaměstnání celkem	3,9 %	13,6 %	10,8 %	24,6 %	22,3 %	18,4 %
počet uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64	4,3 %	14,5 %	11,6 %	27 %	24,3 %	17,9 %
počet volných pracovních míst	-17,7 %	-77,6 %	-34 %	-26,3 %	-43,2 %	-14,3 %

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z MPSV ČR

Příloha č. 7: První diference základních ukazatelů v Ústeckém kraji v letech 2013-2019

Rok (k 31. 8.)	Ústecký kraj	
	počet uchazečů o zaměstnání celkem	počet volných pracovních míst
	1 diference	
2013		
2014	-2 447	511
2015	-8 268	2 638
2016	-5 692	2 054
2017	-11 516	2 132
2018	-7 876	4 421
2019	-5 058	2 098

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z MPSV ČR

Příloha č. 8: Vybrané rizikové skupiny evidované na Úřadu práce České republiky v letech 2012-2018

Vybrané rizikové skupiny evidované na úřadu práce	Česká republika						
	Rok (k 31. 12.)						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
absolventi škol a mladiství	36 120	39 546	23 609	18 221	13 163	8 151	7 122
osoby se zdravotním postižením	62 038	62 721	61 146	58 584	54 555	46 009	38 268
osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace	150 039	164 275	150 313	130 137	114 346	85 953	70 858
osoby ve věku nad 50 let	144 639	162 130	158 087	141 514	127 347	102 255	84 374

Zdroj: Zpracováno na základě dat z ČSÚ

Příloha č. 9: Uchazeči o zaměstnání na 10 000 obyvatel v České republice v letech 2012-2018

Rok (k 31. 12.)	Počet obyvatel	Uchazeči o zaměstnání na 10 000 obyvatel v České republice			
		absolventi škol a mladiství	osoby se zdravotním postižením	osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace	osoby ve věku nad 50 let
2012	10 516 125	34,35	58,99	142,68	137,54
2013	10 512 419	37,61	59,64	156,21	154,17
2014	10 538 275	22,45	58,14	142,94	150,33
2015	10 553 843	17,33	55,71	123,75	134,57
2016	10 578 820	12,52	51,88	108,73	121,10
2017	10 610 055	7,75	43,75	81,73	97,24
2018	10 649 800	6,77	36,39	67,38	80,23

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

Příloha č. 10: Vybrané rizikové skupiny evidované na Úřadu práce Ústeckého kraje v letech 2012-2018

Vybrané rizikové skupiny evidované na Úřadu práce	Ústecký kraj						
	Rok (k 31. 12.)						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
absolventi škol a mladiství	3 655	3 966	2 577	2 134	1 891	1 370	1 228
osoby se zdravotním postižením	7 061	7 208	7 084	6 716	6 446	5 447	4 655
osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace	25 486	27 393	25 794	22 565	20 382	15 065	12 587
osoby ve věku nad 50 let	14 898	16 485	16 397	14 525	13 837	10 766	8 905

Zdroj: Zpracováno na základě dat z ČSÚ

Příloha č. 11: Uchazeči o zaměstnání na 10 000 obyvatel v České republice v letech 2012-2018

Rok (k 31. 12.)	Počet obyvatel	Uchazeči o zaměstnání na 10 000 obyvatel v Ústeckém kraji			
		absolventi škol a mladiství	osoby se zdravotním postižením	osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace	osoby ve věku nad 50 let
2012	826 764	44,21	85,41	308,26	180,20
2013	825 120	47,97	87,18	331,33	199,39
2014	823 972	31,17	85,68	311,99	198,33
2015	822 826	25,81	81,23	272,93	175,68
2016	821 377	22,87	77,97	246,53	167,36
2017	821 080	16,57	65,88	182,22	130,22
2018	820 789	14,85	56,30	152,24	107,71

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ČSÚ

Příloha č. 12: Vývoj počtu obyvatel v okresech Ústeckého kraje v letech 2012-2018

Okresy	Rok (k 31. 12.)						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ústí nad Labem	119 716	119 519	119 492	119 512	119 296	119 498	119 407
Děčín	132 540	131 975	131 699	131 313	130 787	130 329	129 831
Teplice	128 266	128 796	128 851	128 734	128 476	128 387	128 610
Most	115 005	114 419	113 857	113 371	112 881	112 594	112 049
Chomutov	125 306	124 963	124 644	124 335	124 249	124 347	124 751
Litoměřice	119 318	119 070	118 966	119 162	119 342	119 553	119 655
Louny	86 613	86 378	86 463	86 399	86 346	86 372	86 486

Zdroj: Zpracováno na základě dat z ČSÚ

Příloha č. 13: Vývoj uchazečů o zaměstnání v rámci absolventů škol a mladistvých v jednotlivých okresech v letech 2012-2018

Okres	Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP- absolventi škol a mladiství						
	Rok (k 31. 12.)						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ústí nad Labem	335	489	422	330	305	202	174
Děčín	590	625	453	342	295	216	199
Teplice	323	511	288	284	266	135	156
Most	896	782	419	399	328	269	232
Chomutov	636	601	398	316	261	230	216
Litoměřice	436	539	313	252	232	164	113
Louny	439	419	284	211	204	154	138

Zdroj: Zpracováno na základě dat z ČSÚ

Příloha č. 14: Vývoj uchazečů o zaměstnání v rámci osob se zdravotním postižením v jednotlivých okresech v letech 2012-2018

Okres	Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP- osoby se zdravotním postižením						
	Rok (k 31. 12.)						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ústí nad Labem	987	1 015	1 036	851	818	711	595
Děčín	1 237	1 183	1 080	1 092	1 069	888	735
Teplice	1 184	1 212	1 095	1 075	1 082	933	674
Most	909	919	982	1 013	945	817	735
Chomutov	1 004	1 074	1 062	1 019	1 009	866	689
Litoměřice	947	953	989	904	868	679	652
Louny	793	852	840	762	655	553	575

Zdroj: Zpracována na základě dat z ČSÚ

Příloha č. 15: Vývoj uchazečů o zaměstnání v rámci osob s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace v jednotlivých okresech v letech 2012-2018

Okres	Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP- osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace						
	Rok (k 31. 12.)						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ústí nad Labem	4 137	4 673	4 698	4 143	3 600	2 693	2 309
Děčín	3 777	3 951	3 725	3 231	2 980	2 267	1 865
Teplice	4 313	4 101	3 708	3 288	2 950	1 832	1 460
Most	4 390	4 887	4 461	4 023	3 759	2 907	2 405
Chomutov	4 261	4 632	4 463	3 911	3 464	2 684	2 218
Litoměřice	2 056	2 331	2 205	1 806	1 620	1 083	927
Louny	2 552	2 818	2 534	2 163	2 009	1 599	1 403

Zdroj: Zpracováno na základě dat z ČSÚ

Příloha č. 16: Vývoj uchazečů o zaměstnání v rámci osob ve věku nad 50 let v jednotlivých okresech v letech 2012-2018

Okres	Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP- osoby ve věku nad 50 let						
	Rok (k 31. 12.)						
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Ústí nad Labem	2 267	2 512	2 678	2 275	2 119	1 663	1 330
Děčín	2 376	2 463	2 415	2 153	1 983	1 616	1 308
Teplice	2 057	2 205	2 141	1 942	1 850	1 366	976
Most	2 355	2 664	2 657	2 430	2 383	1 897	1 516
Chomutov	2 530	2 855	2 750	2 515	2 436	1 928	1 637
Litoměřice	1 763	2 043	2 047	1 708	1 655	1 170	1 096
Louny	1 550	1 743	1 709	1 502	1 411	1 126	1 042

Zdroj: Zpracováno na základě dat z ČSÚ

Příloha č. 17: Uchazeči o zaměstnání vybraných rizikových skupin na 1000 obyvatel v jednotlivých okresech Ústeckého kraje v letech 2012-2018

Rok (k 31. 12.)	Počet obyvatel	Uchazeči o zaměstnání na 1 000 obyvatel v okrese Ústí nad Labem			
		absolventi škol a mladiství	osoby se zdravotním postižením	osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace	osoby ve věku nad 50 let
2012	119 716	2,80	8,24	34,56	18,94
2013	119 519	4,09	8,49	39,10	21,02
2014	119 492	3,53	8,67	39,32	22,41
2015	119 512	2,76	7,12	34,67	19,04
2016	119 296	2,56	6,86	30,18	17,76
2017	119 498	1,69	5,95	22,54	13,92
2018	119 407	1,46	4,98	19,34	11,14

Rok (k 31. 12.)	Počet obyvatel	Uchazeči o zaměstnání na 1 000 obyvatel v okrese Děčín			
		absolventi škol a mladiství	osoby se zdravotním postižením	osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace	osoby ve věku nad 50 let
2012	132 540	4,45	9,33	28,50	17,93
2013	131 975	4,74	8,96	29,94	18,66
2014	131 699	3,44	8,20	28,28	18,34
2015	131 313	2,60	8,32	24,61	16,40
2016	130 787	2,26	8,17	22,79	15,16
2017	130 329	1,66	6,81	17,39	12,40
2018	129 831	1,53	5,66	14,36	10,07

Rok (k 31. 12.)	Počet obyvatel	Uchazeči o zaměstnání na 1 000 obyvatel v okresu Teplice			
		absolventi škol a mladiství	osoby se zdravotním postižením	osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace	osoby ve věku nad 50 let
2012	128 266	2,52	9,23	33,63	16,04
2013	128 796	3,97	9,41	31,84	17,12
2014	128 851	2,24	8,50	28,78	16,62
2015	128 734	2,21	8,35	25,54	15,09
2016	128 476	2,07	8,42	22,96	14,40
2017	128 387	1,05	7,27	14,27	10,64
2018	128 610	1,21	5,24	11,35	7,59

Rok (k 31. 12.)	Počet obyvatel	Uchazeči o zaměstnání na 1 000 obyvatel v okresu Most			
		absolventi škol a mladiství	osoby se zdravotním postižením	osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace	osoby ve věku nad 50 let
2012	115 005	7,79	7,90	38,17	20,48
2013	114 419	6,83	8,03	42,49	23,28
2014	113 857	3,68	8,62	38,79	14,55
2015	113 371	3,52	8,94	34,98	21,43
2016	112 881	2,91	8,37	32,69	21,11
2017	112 594	2,39	7,26	25,28	16,85
2018	112 049	2,07	6,56	20,91	13,53

Rok (k 31. 12.)	Počet obyvatel	Uchazeči o zaměstnání na 1 000 obyvatel v okresu Chomutov			
		absolventi škol a mladiství	osoby se zdravotním postižením	osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace	osoby ve věku nad 50 let
2012	125306	5,08	8,01	34,00	20,19
2013	124963	4,81	8,59	37,07	22,85
2014	124644	3,19	8,52	35,81	22,06
2015	124335	2,54	8,20	31,46	20,23
2016	124249	2,10	8,12	27,88	19,61
2017	124347	1,85	6,96	21,58	15,50
2018	124751	1,73	5,52	17,78	13,12

Rok (k 31. 12.)	Počet obyvatel	Uchazeči o zaměstnání na 1 000 obyvatel v okresu Litoměřice			
		absolventi škol a mladiství	osoby se zdravotním postižením	osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace	osoby ve věku nad 50 let
2012	119 318	3,65	7,94	17,23	14,78
2013	119 070	4,53	8,00	19,58	17,16
2014	118 966	2,63	8,31	18,53	17,21
2015	119 162	2,11	7,59	15,16	14,33
2016	119 342	1,94	7,27	13,57	13,87
2017	119 553	1,37	5,68	9,06	9,79
2018	119 655	0,94	5,45	7,75	9,16

Rok (k 31. 12.)	Počet obyvatel	Uchazeči o zaměstnání na 1 000 obyvatel v okresu Louny			
		absolventi škol a mladiství	osoby se zdravotním postižením	osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace	osoby ve věku nad 50 let
2012	86 613	5,07	9,16	29,46	17,90
2013	86 378	4,85	9,86	32,62	20,18
2014	86 463	3,28	9,72	29,31	19,77
2015	86 399	2,44	8,82	25,04	17,38
2016	86 346	2,36	7,59	23,27	16,34
2017	86 372	1,78	6,40	18,51	13,04
2018	86 486	1,60	6,65	16,22	12,05

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ÚP Ústeckého kraje