Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Bakalářská práce

Uplatnění na trhu práce ve vybraném regionu

Marek Krist

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Marek Krist

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Uplatnění na trhu práce ve vybraném regionu

Název anglicky

Assertion at the Labour Market in Selected Region

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je provést rozbor platné právní úpravy, uvedené poznatky aplikovat v podmínkách konkrétního regionu, na základě provedeného šetření vyvodit závěry a případné návrhy na doporučení či opatření.

Metodika

1. Analýza teoretického prostřední zkoumané problematiky
2. Sběr informací a jejich rozbor v podmínkách konkrétního regionu prostřednictvím analýzy dat
3. Vyhodnocení statistického a praktického šetření
4. Návrhy na případné opatření

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

trh práce, zaměstnanec, zaměstnavatel, uplatnění, region, nezaměstanost

---

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

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

Další literatura a odborné články po konzultaci s vedoucí BP

SEKERKA, B. – BRČÁK, J. – STARÁ, D. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

STARÁ, D. – ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA. *Základy ekonomických teorií*. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2012. ISBN 978-80-213-2307-0.

Předběžný termín obhajoby

2017/18 ZS – PEF (únor 2018)

Vedoucí práce

Mgr. Ivana Hájková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 30. 11. 2017

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 30. 11. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 30. 11. 2017

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Uplatnění na trhu práce ve vybraném regionu" jsem vypracoval 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 autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. listopadu 2017 _____

Poděkování:

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Ivaně Hájkové za odborné rady v průběhu práce a čas, který mi věnovala. Zároveň bych velmi rád poděkoval svým blízkým za podporu při studiu.

Uplatnění na trhu práce ve vybraném regionu

Souhrn

Bakalářská práce je zaměřena na uplatnění na trhu práce. Teoretická část práce je zaměřena na konkrétní teoretické pojmy. Cílem této části práce je seznámit čtenáře s danou problematikou a vymezit základní pojmy jako jsou trh práce, zaměstnanost, státní politika zaměstnanosti. Hlavní pozornost je věnována především nástrojům statní politiky. Praktická část práce je zaměřena na vyhodnocení vývoje počtu zaměstnaných i nezaměstnaných osob v závislosti na různých ovlivňujících faktorech. Zabývá se efektivností používání nástrojů státní politiky zaměstnanosti na území vybraného regionu. Na základě nashromážděných dat bylo zjištěno, že i přes snahu o co nejefektivnější aplikaci nástrojů politiky nezaměstnanosti je Ústecký kraj nadále krajem s nejvyšším podíl nezaměstnaných osob v České republice

Klíčová slova: trh práce, zaměstnanec, zaměstnavatel, uplatnění, region, nezaměstnanost

Assertion in the Labour Market in Selected Region

Summary

The bachelor thesis deals with assertion in the labour market. The theoretical part of thesis focuses on the concrete theoretical concepts. The aim of this part of thesis is to introduce this topic and determine the basic terms as labour market, employment and politics of employment. The main attention is primarily dedicated to instruments of politics of employment. The practical part of bachelor thesis is focused on evaluation of changes in number of employed and unemployed people and its relation to various types of influencing factors. The part deals with effectiveness of using different types of state instruments. Based on data collected during the analysis, despite of endeavour of state to apply instruments of politics of employment effectively, Ústecký region is continuously region with the highest rate of unemployed people.

Keywords: Labour Market, Assertion, Employee, Employer, Region, Unemployment

Obsah

1 Úvod 10

Cíl práce a metodika 11

1.1 Cíl práce 11

1.2 Metodika 11

2 Teoretická východiska 13

2.1 Trh práce 13

2.2 Právo a práce 13

2.3 Poptávka po práci 16

2.4 Nabídka práce 17

2.5 Nezaměstnanost 17

2.5.1 Měření nezaměstnanosti 17

2.5.2 Druhy nezaměstnanosti 18

2.5.3 Státní politika zaměstnanosti 20

2.5.4 Nástroje politiky zaměstnanosti 21

2.5.5 Aktivní politika zaměstnanosti 22

2.5.6 Pasivní politika zaměstnanosti 25

2.6 Charakteristika kraje 26

3 Vlastní práce 29

3.1 Zaměstnanost 29

3.1.1 Zaměstnanost dle sektoru NH 29

3.1.2 Pracovní místa vytvořená v rámci APZ 31

3.2 Nezaměstnanost 34

3.2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji 34

3.2.2 Vývoj počtu nezaměstnaných osob dle pohlaví 41

3.2.3 Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle věkové skupiny 43

3.2.4 Výše podpory v nezaměstnanosti 45

3.3 Nejvýznamnější zaměstnavatelé Ústeckého kraje 46

4 Závěr 50

5 Seznam použitých zdrojů 52

Seznam obrázků

Obrázek 1 Křivka poptávky po práci v podmínkách dokonalé konkurence 16
Obrázek 2 Mapa Ústeckého kraje 28
Obrázek 3 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji a ČR (v %) 34
Obrázek 4 Podíl nezaměstnaných osob na území ČR k 31. 12. 2016 37
Obrázek 5 Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech kraje k 31. 12. 2016 40
Obrázek 6 Podíl nezaměstnaných mužů v Ústeckém kraji 42
Obrázek 7 Podíl nezaměstnaných žen v Ústeckém kraji 43

Seznam tabulek

Tabulka 1 Vývoj počtu zaměstnaných osob v sektorech NH (v tis.) 29
Tabulka 2 Vývoj počtu zaměstnaných osob v jednotlivých sektorech NH (v tis.) 30
Tabulka 3 Pracovní místa vytvořena v rámci APZ v jednotlivých krajích v 1. pololetí roku 2016 31
Tabulka 4 Procentuální vyjádření míst vytvořených v rámci APZ v jednotlivých krajích v 1. polovině roku 2016 33
Tabulka 5 Podíl nezaměstnaných osob (v %) 41
Tabulka 6 Počet nezaměstnaných podle věkové skupiny v Ústeckém kraji (v tis.) 43
Tabulka 7 Počet nezaměstnaných podle věkové skupiny v ČR (v tis.) 45
Tabulka 8 Maximální výše podpory 45
Tabulka 9 Největší zaměstnavatelé v Ústeckém kraji 47

1 Úvod

Tématem bakalářské práce je „Uplatnění na trhu práce ve vybraném regionu“. Nezaměstnanost je po řadu let velmi aktuální téma. Problematika nezaměstnanosti zasahuje velké množství osob. Hlavními faktory, které ovlivňují zaměstnanost, jsou střetávání poptávky po pracovní síle a nabídky práce na trhu práce.

Na území České republiky se nacházejí regiony s vysokou nebo naopak nízkou nezaměstnaností, kterou ovlivňují historické, geografické a v neposlední řadě ekonomické jevy. Mezi regiony s vysokou nezaměstnaností se řadí i území Ústeckého kraje, které se s vysokým počtem nezaměstnaných potýká již delší období. Problematickým územím je oblast Mostecka, která statistikám v počtu nezaměstnaných osob v rámci kraje dlouhodobě vévodí.

Hlavním důvodem pro vybrání bakalářské práce na toto téma, byl zájem autora zmapovat stav této problematiky v kraji, ze kterého pochází. Všeobecné tvrzení, že Ústecký kraj dlouhodobě patří mezi kraje České republiky s nejvyšší nezaměstnaností, autorovi nestačí. Je třeba nahlédnout na faktory ovlivňující tuto problematiku a vyvodit z nich patřičné závěry. Obsáhnout celou problematiku nezaměstnanosti v této práci je prakticky nemožné.

Bakalářská práce bude obsahovat teoretickou a praktickou část, které budou dále rozčleněny na podkapitoly

V teoretické části práce budou vymezeny pojmy související s problematikou nezaměstnanosti, trhu práce a bude zde charakterizován vybraný region

Ve druhé části práce bude kladen důraz na analýzu nashromážděných dat a jejich vyhodnocení, které má za cíl objasnit danou problematiku. Jako hlavní zdroje práce budou údaje z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Cíl práce a metodika

1.1 Cíl práce

Cílem práce je provést rozbor platné právní úpravy, především pak státní politiky zaměstnanosti, která je součástí zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti. K naplnění tohoto cíle dojde pomocí analýzy statistických údajů v rámci kraje.

V teoretické části práce bude vymezené teoretické východisko problematiky daného tématu, jako je střetávání poptávky po práci a nabídky práce na trhu práce. Bude zde vymezena základní právní úprava, nezaměstnanost a její druhy a přispění státní politiky zaměstnanosti k řešení této problematiky.

Kapitola vlastní práce se bude zabývat analýzou sesbíraných dat a vyhodnocením jejich vývoje v několika letech. Zmapuje počet zaměstnaných osob v národním hospodářství a ukáže konkrétní čísla vytvořených pracovních míst v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. V kapitole nezaměstnanost je Ústecký kraj porovnán s ostatními kraji České republiky a zároveň je provedeno srovnání jednotlivých částí kraje. Kapitola analyzuje vývoj počtu zaměstnanců z pohledu pohlaví a věkové struktury, zobrazuje vývoj maximální výše podpory v posledních letech a v neposlední řadě přinese výčet pěti nejvýznamnějších zaměstnavatelů na území kraje.

1.2 Metodika

Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí, a to na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část práce je založena na studiu literatury, internetových zdrojů a právních norem spjatých s danou problematikou. Popisuje základní teoretické pojmy spojené s nezaměstnaností a pracovním trhem.

Praktická část bakalářské práce se zaměřuje na analýzu vybrané problematiky ve vybraném regionu. Ze sesbíraných dat, pomocí Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí, se zabývá vývojem zaměstnaných a nezaměstnaných osob a zásahu

státní politiky zaměstnanosti na území Ústeckého kraje. Pro lepší přehlednost jsou v praktické části grafy a tabulky, které jsou následně komentovány.

Závěrem práce je vyhodnocení stavu zaměstnanosti v Ústeckém kraji a využívání nástrojů státní politiky zaměstnanosti.

.

2 Teoretická východiska

2.1 Trh práce

Trh práce je jedním z klíčových slov této bakalářské práce. V mnohém se podobá trhu statků a služeb. Je to tedy místo v ekonomice, na kterém se potkává nabídka práce s poptávkou po práci. Na straně nabídky práce vystupují domácnosti, které nabízejí svou práci potencionálním zaměstnavatelům (firmám). Firmy reprezentují druhou stranu trhu práce, a to stranu poptávkovou. Střetem poptávky a nabídku na trhu práce vzniká rovnovážné množství práce a rovnovážná cena práce (PAVELKA, 2010, s. 207).

2.2 Právo a práce

Základní právní předpis v oblasti pracovního práva je zákon č. 262/2006 sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. V souvislosti s výkonem závislé práce upravuje právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zákoník práce na prvním místě upravuje souhrn základních práv a povinností, které vznikají oběma smluvním stranám v sektoru pracovněprávních vztahů. Výrazem pracovněprávní vztah se rozumí pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ). V zákoníku práce je právní úprava členěna do následujících částí:

- Všeobecné ustanovení
- Pracovní poměr
- Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr
- Pracovní doba a doba odpočinku
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmu ze základního pracovněprávního vztahu
- Náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce
- Překážky v práci

- Dovolená
- Péče o zaměstnance
- Náhrady škody
- Informování a projednání, působnost odborové organizace, rada zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- Společná ustanovení
- Přechodná a závěrečná ustanovení

Zákon č. 262/2006 Sb., byl ke dni 1. ledna 2012 novelizován zákonem č. 365/2011 Sb. Zadání této bakalářské práce však zní, uplatnění na trhu práce ve vybraném regionu. Vzhledem k problémovosti v oblasti trhu práce je v této oblasti potřeba drobných zásahů státu, které stát provádí prostřednictvím státní politiky zaměstnanosti. Hlavní právní normou v oblasti trhu práce je zákon č 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který nabyl účinnost 1. října 2004. Tento zákon stanovuje postup k dosažení cílů statní politiky zaměstnanosti. Jak již bylo zmíněno, zákon o zaměstnanosti je hlavní právní normou, i přes to, je dále upravován vyhláškami a předpisy (MPSV [b. r.]).

1. Zákon č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších přepisů

Prováděcí předpisy:

- Vyhlášky:
    - č. 518/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
    - č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
    - č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení

- Nařízení vlády:
    - Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů
    - Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., stanovení druhu prací, které agentura práce může formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat
    - Sdělení MPSV č. 355/2015 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2015 pro účely zákona o zaměstnanosti
    - Sdělení MPSV č. 130/2016 Sb., o výši průměrné hrubé roční mzdy v České republice za rok 2015 pro účely vydávání modrých karet

2. Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
3. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
4. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
5. Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů
6. Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád)
7. Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů
8. Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů () (MPSV [b. r.])

2.3 Poptávka po práci

Poptávka po práci je určena množstvím najímané práce firmami při různých mzdových sazbách (cena práce). Každá firma má za cíl maximalizovat svůj zisk, firma v tomto případě najímá jenom takové množství práce, při kterém se vyrovnávají mezní náklady na práci s příjmem z mezního produktu práce. Poptávka je tak z velké části ovlivňována produktivitou práce ta je dána technologií a organizací práce, kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů (MACÁKOVÁ, 2010, s. 161).

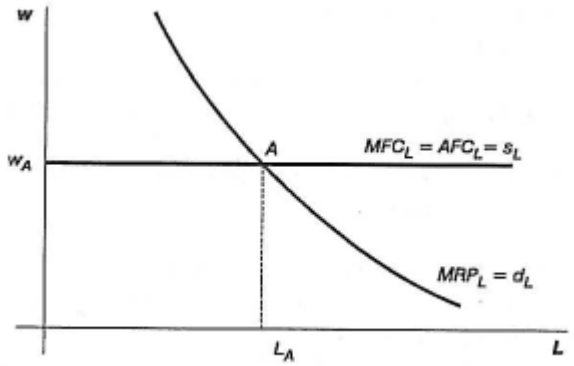
K určení optimálního množství práce, které má firma najmout se dojde pomocí vztahu (BROŽOVÁ, 2012, s. 89-90)

$$MRP_L = MFC_L = w$$

MRP_L…. příjem z mezního produktu práce

MFC_L …. dodatečné náklady na práci

Obrázek 1 Křivka poptávky po práci v podmínkách dokonalé konkurence



Zdroj: MACÁKOVÁ, 2010 s. 161

2.4 Nabídka práce

Práce je na trhu práce výrobním faktorem, jejímž nositelem je člověk. Člověk může na trhu statků a služeb poptávat jen takové množství, jaké mu dovolí jeho příjem a cena zboží. Dá se tedy předpokládat, že jediným zdrojem jeho příjmu je jeho pracovní činnost (MACÁKOVÁ, 2010 s 162). Nabídka práce má rostoucí charakter. Lidé budou tím více nabízet svou práci, čím vyšší bude mzdová sazba (BRČÁK a kol., 2014 s. 144).

2.5 Nezaměstnanost

Podle ekonomických teorií je sice nezaměstnanost v určité výši nutná pro fungující trh práce, většina lidí by se však ráda této etapě ve svém životě vyhnula (BROŽOVÁ, 2012 s. 227). V našem životě představuje zaměstnání významnou roli. Tomu napovídá i fakt, že vstup mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo, a naopak výstup z něj, představují pro každého člověka významný životní milník. Nezaměstnanost zdaleka nepředstavuje pouze ekonomický problém společnosti. Důležitou roli hraje i v mimoekonomické sféře, zejména pak v oblasti psychosociální (JURČKA, 2013, s. 164). Nezaměstnanost vyjadřujeme absolutním číslem, které je horší pro porovnání a má jen omezenou vypovídací schopnost, druhou možností vyjádření nezaměstnanosti je pomocí míry nezaměstnanosti (v %). Míra nezaměstnanosti poměřuje počet nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivních (BROŽOVÁ, 2012 s. 227)

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

u …. Míra nezaměstnanosti v %

U …. Počet nezaměstnaných

L …. Počet zaměstnaných

2.5.1 Měření nezaměstnanosti

Ke kvantifikaci nezaměstnanosti je nezbytné vymezit dvě kategorie obyvatelstva. První z těchto kategorií nazýváme ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Nezaměstnanost se

z makroekonomického hlediska týká obyvatelstva v produktivním věku. Produktivní věk je období od ukončení povinné školní docházky až do odchodu do penze. Z obyvatel v produktivním věku vzniknou ještě dvě podskupiny obyvatelstva, a to zaměstnaní a nezaměstnaní. Zaměstnaní jsou ti, co jsou zaměstnáni na plný nebo částečný úvazek.

Nezaměstnaní jsou lidé, kteří nemají práci, ale aktivně ji hledají. V českých podmínkách znamená pojem aktivně hledat zaměstnání to, že dotyční jsou registrováni na příslušném úřadu práce, v předem domluvených termínech ho navštěvují a jsou schopni v co nejkratší době nastoupit na volnou pracovní pozici. Druhou podskupinou obyvatelstva v produktivním věku jsou ekonomicky neaktivní obyvatelé. Ekonomicky neaktivní jsou lidé nemající zaměstnání a z nějakého důvodu ho ani nehledají. Řadíme mezi ně studenty v prezenční formě studia, kteří se studiem připravují na budoucí povolání. Dále lidé v domácnosti, kteří se starají o malé děti nebo o osoby s tělesným nebo mentálním postižením, kterým zdravotní stav znemožňuje aktivně se zapojit na trhu práce. Dále osoby, které zvolili alternativní způsob žití (bez práce) a lidé, kteří ztratili naději na nalezení zaměstnání (BRČÁK a kol. 2014 s. 145).

2.5.2 Druhy nezaměstnanosti

Druhy nezaměstnanosti se třídí podle několika kritérií. Z pohledu příčiny vzniku nezaměstnanosti rozlišujeme tyto druhy nezaměstnanosti:

- frikční,
- strukturální,
- cyklickou a
- sezónní.

Díky jednotlivým druhům nezaměstnanosti se tedy trh práce a počet nezaměstnaných stále mění a vyvíjí (BRČÁK a kol., 2014, s. 145).

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je krátkodobý druh nezaměstnanosti. Vzniká v období hledání zaměstnání (BUCHTOVÁ a kol., 2002, s 66-67).

To, že lidé mění svá zaměstnání za nová, je běžné, ale doba nalezení nové práce určitou dobu trvá. Některé osoby na trh práce vstupují poprvé nebo se do pracovního procesu vrací (např. studenti, ženy po rodičovské dovolené atd.) a najít vhodné pracovní místo není otázkou jednoho dne. Dochází zde k časovému nesouladu mezi ukončením pracovního poměru, uzavřením poměru nového a nástupu na novou pracovní pozici.

Frikční nezaměstnanost, její doba a velikost, mohou být ovlivněny také činností úřadů práce, informovaností na trhu práce a sociálními dávkami (BROŽOVÁ, 2012, s. 232-233).

Z výše uvedeného je zřejmé, že frikční nezaměstnanost je přirozený jev, který má krátkodobý charakter, protože nezaměstnaný hledá práci krátkou dobu. Míra této nezaměstnanosti je součást přirozené míry nezaměstnanosti (BRČÁK a kol., 2014, s. 145).

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je krátkodobá (s délkou do 1 roku) a vzniká v důsledku strukturálních změn v ekonomice. Některým odvětvím se daří a expandují, zvyšuje se poptávka po práci. Naopak jiná odvětví jsou v útlumu a upadají, zde poptávka po práci klesá. Nová odvětví a jejich nová pracovní místa většinou vyžadují novou a vyšší kvalifikaci. K tomu, aby pracovník odcházející z utlumeného odvětví našel práci v expandujícím odvětví, musí získat novou kvalifikaci. Získání kvalifikaci zabere určité množství času, a ne pro každého je to snadné. Tuto rovinu strukturální politiky můžeme nazvat rovinou kvalifikační. Druhá rovina je regionální. Nové provozy expandujících podniků se málokdy objevují právě v oblasti, kde jsou uvolňováni pracovníci z odvětví útlumových. Toto hledisko klade velký důraz na mobilitu a ochotu dojíždět za prací, a to jak v rámci regionu, tak i mimo něj (BROŽOVÁ, 2012, s. 233).

Strukturální míra nezaměstnanosti je součástí přirozené míry nezaměstnanosti a společně s frikční nezaměstnaností ji řadíme mezi nezaměstnanosti dobrovolné (BRČÁK a kol., 2014, s. 145).

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je považovaná za nedobrovolnou nezaměstnanost a odvíjí se od ekonomického vývoje (BRČÁK a kol., 2014, s. 145). Dle Jurečky (2013, s. 143) je příčinou cyklické nezaměstnanosti cyklický pohyb ekonomiky. V období recese cyklická nezaměstnanost roste, naopak klesající ráz má ve fázi expanze. Délka ekonomického cyklu přímo ovlivňuje i délku cyklické nezaměstnanosti. Negativní důsledky této nezaměstnanosti zasáhnou plošně celou ekonomiku a mají vliv na všechny sektory národního hospodářství.

Sezónní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost vzniká ve specifických odvětvích národního hospodářství, jakými jsou např. stavebnictví, cestovní ruch a zemědělství. Vzniká fluktuací, kdy je nezaměstnanost spojena s obvyklou sezónou. Je součástí frikční nezaměstnanosti a má vliv na přirozenou míru nezaměstnanosti (BROŽOVÁ, 2012, s. 278).

2.5.3 Státní politika zaměstnanosti

Dne 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Tento zákon stanovuje postup, jak dosáhnout cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Hlavním úkolem státní politiky zaměstnanosti je snaha o dosažení rovnováhy poptávkou a nabídkou po pracovních silách, usilování o produktivní využití zdrojů pracovních sil a o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. V oblasti státní politiky zaměstnanosti má státní správa zastoupení ve formě Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadů práce. Úřad práce je územním orgánem státní politiky zaměstnanosti s právní subjektivitou. Nadřazeným orgánem pro Úřad práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí – správa služeb zaměstnanosti (MSPV, 2004). Financování statní politiky nezaměstnanosti plyne ze státního rozpočtu a řídí se zákonem č. 218/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech (BROŽOVÁ, 2012, s. 279).

Funkce Úřadu práce jsou tyto:

- Sledují a hodnotí stav na trhu práce

- Podávají občanům informace o možnostech nového zaměstnání, rekvalifikace a odborné přípravy
- Zájemcům a uchazečům o zaměstnání zprostředkovávají vhodné zaměstnání
- Vydávají a odmítají povolení k zaměstnání osob, které nejsou občany České republiky, ani občany Evropské unie
- Rozhodují o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení
- Občanům hledající zaměstnání poskytují poradenské služby
- Vedou evidenci zájemců a uchazečů o zaměstnání, evidenci volných míst
- Rozhodují o vyřazení nebo zařazení uchazeče do evidence
- Hospodaří s finančními prostředky, které jsou určeny na zabezpečení statní politiky zaměstnanosti a ÚP
- Uchazečům a zájemcům o zaměstnání organizují a zabezpečují rekvalifikační kurzy
- Podporují tvorbu nových pracovních míst, pro občany se zdravotním postižením podporují tvorbu chráněných dílen
- Provádí kontrolu dodržování závazných právních předpisů, kontrola mzdových předpisů, ukládají pokuty při nedodržování těchto předpisů
- Vyřizují stížnosti občanů (MPSV, 2012)

2.5.4 Nástroje politiky zaměstnanosti

Mezi součásti hospodářské politiky státu patří politika zaměstnanosti. Jejím úkolem je snaha o dosažení rovnováhy mezi poptávkou po práci a nabídkou práce. Obvykle je výsledkem snažení se státu, odborů, zaměstnanců a zaměstnavatelů (KLIKOVÁ, CH.; KOTLÁN, 2003, s. 256)

Definice pro státní politiku zaměstnanosti tedy zní takto: *„je to soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro*

efektivní využití pracovních sil". Nástroje politiky zaměstnanosti jsou rozdělovány do dvou skupin. Jsou jimi aktivní politika zaměstnanosti a pasivní politika zaměstnanosti. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je snižování nezaměstnanosti, a to za pomoci odstranění nevýhodných podmínek pro cílové skupiny občanů. Pasivní politika zaměstnanosti je zaměřena především na dočasně nezaměstnané, jejím cílem je vytvoření akceptovatelných sociálních podmínek. Usiluje, o co největší snížení ekonomických a sociálních dopadů nezaměstnanosti, a to s ohledem na jednotlivce i na celou společnost. Aplikace pasivní politiky je nutností, i tak ale bývá velmi často kritizována, a to opodstatněně. Jsou-li podmínky pro nárok podpory v nezaměstnanosti nastaveny příliš velkoryse, může mít tato velkorysost na některé občany až demotivující vliv ve snaze o hledání nového zaměstnání. I pro tento fakt je používání aktivních nástrojů bráno za efektivnější (BRČÁK a kol., 2014, s. 147).

2.5.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti upravuje, Zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti. Přímo část pátá, HLAVA I až HLAVA V v § 104 - § 120 a zabezpečuje MPSV a ÚP. „*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty"* (Zákon 435/2004 Sb. § 104 odst. 1). Finanční prostředky na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti jsou od roku 2006 poskytovány z Evropského sociálního fondu (ESF), prostřednictvím operačních programů lidské zdroje a zaměstnanost a operačního programu zaměstnanost. První zmíněný operační program byl používán v rámci programového období 2007 – 2013 v následujícím programovém období ho nahradil operační program zaměstnanost. Čerpáním fondu prostřednictvím těchto operačních programů se podporují projekty, které zlepšují postavení lidí na trhu práce, jejich zaměstnatelnosti prostřednictvím vzdělávání nebo rekvalifikací (BROŽOVÁ, 2012, s. 279).

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,

- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek na přechod na podnikatelský program (Zákon č. 435/2004 Sb. § 104 odst. 2).

Rekvalifikace

Všeobecně nejvíce známým nástrojem APZ jsou rekvalifikační kurzy, tzv. rekvalifikace. Cílem rekvalifikace je *„získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování“* (Zákon č.435/2004 Sb. § 108 odst. 1)

Rekvalifikaci můžou provádět pouze zařízení vymezena v zákonu o zaměstnání č. 435/2004 Sb. Dle zmíněného zákona se jedná o zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona č 435/2004 Sb., zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu a zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (Zákon č.435/2004 Sb. § 108 odst. 2).

Zařídit rekvalifikaci může buď krajská pobočka Úřadu práce, nebo si jí může zařídit sám zájemce/uchazeč o zaměstnání, a to ve smyslu výběru místa kde se bude středisko nacházet, tak i zaměření rekvalifikačního kurzu (Zákon č. 435/2004 Sb., § 108-109).

U obou zmíněných případů může Úřad práce plně hradit náklady spojené s rekvalifikací, jako jsou: ubytování, cestovné apod. ovšem pouze v případě splnění předem stanovených podmínek (Zákon č. 435/2004 Sb., § 109 a 109a).

Investiční pobídky

Investiční pobídkou rozumíme příslib hmotné podpory zaměstnavateli pro vytvoření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. *„Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrný podíl nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 25 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v ČR“* (Zákon č. 435/2004 Sb., § 111).

Veřejně prospěšné práce

Tímto pojmem se rozumí práce, které mají časové omezení, a to ve prospěch obce nebo jiných státních prospěšných institucí. Jsou to zejména práce spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiné podobně zaměřené činnosti (Zákon č. 435/2004 Sb., § 112).

Společensky účelná pracovní místa

Dalším z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou společensky účelná pracovní místa. Společensky účelná pracovní místa jsou taková místa, *„která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem“*. Dále se může jednat o místo, které „*zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti“*. Na tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti může Úřad práce poskytnout příspěvek, jeho výše je závislá na míře nezaměstnanosti daného okresu a na počtu zřizovaných míst (Zákon č. 435/2004 Sb., § 113).

Překlenovací příspěvek

Úřad práce poskytuje překlenovací příspěvek na základě dohody samostatně výdělečné osobě, která *„přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 odst. 1“*. Nejdelší doba, na kterou může být překlenovací příspěvek

poskytnut, je 5 měsíců. Výše měsíčního příspěvku činí nejvýše 0,2násobek průměrné měsíční mzdy (Zákon č. 435/2004 Sb., § 114).

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti poskytuje pracovní úřad na základě smlouvy, která vznikla mezi ním a zaměstnavatelem. A to v případě že *„na straně zaměstnavatele nastane překážka v práce“* a to z důvodu, který dále upravuje zákon o zaměstnanosti, nebo *„z důvodu přerušení práce způsobené živelní událostí“* (Zákon č. 435/2004 Sb., § 115).

Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek poskytuje Úřad práce na základě dohody se zaměstnavatelem, pokud přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému věnuje krajská pobočka Úřadu práce zvýšenou péči. Příspěvek může být poskytnut maximálně na dobu 3 měsíců a jeho výše pro jednu fyzickou osobu může být maximálně polovina minimální mzdy (Zákon č. 435/2004 Sb., § 116).

Příspěvek na přechod na podnikatelský program

Příspěvek na přechod na podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody, kterou mezi sebou uzavřeli, a to v případě, že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a nemůže tak svým zaměstnancům zabezpečit stanovenou pracovní dobu. Příspěvkem lze uhradit náhradu mzdy, která náleží zaměstnancům, ale jen maximálně po dobu 6 měsíců. Výše příspěvku může činit maximálně polovinu minimální mzdy (Zákon č. 435/2004 Sb., § 117).

2.5.6 Pasivní politika zaměstnanosti

Jak již bylo výše zmíněno hlavním cílem pasivní politiky státu je dočasná podpora v období, kdy je uchazeč o zaměstnání nezaměstnaný. To znamená vyplácení podpor v nezaměstnanosti, které slouží jako dočasná podpora a nahrazuje jeho pracovní příjem. Podpora může být vyplácena pouze po přesně určenou dobu, kterou nazýváme dobou podpůrčí. Ta je určena podle staří uchazeče. Výše podpory v nezaměstnání je určena dle

výše mzdy či platu v posledním zaměstnání. Jestliže podpůrčí doba přesahuje svou maximální délku, je nezaměstnaný uchazeč zajišťován dávkami ze systému státní sociální podpory. Podporu v nezaměstnání může pobírat pouze uchazeč, který v posledních dvou letech vykonával zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. O podporu musí zažádat na příslušném Úřadu práce, kde musí být zaevidován. Zároveň nesmí pobírat plného invalidního nebo starobního důchodu. Podpůrčí doba je při dodržení stanovených podmínek podle § 43 následující: pro osobu do 50 let činí 5 měsíců, pro osobu nad 50 a do 55 let činí 8 měsíců a pro osobu nad 55 let činí podpůrná doba 11 měsíců. Výše podpory v nezaměstnání činí podle § 50 v prvních dvou měsících 65 %, následující dva měsíce 50 % a po zbývající období podpůrčí doby 45 % vyměřeného základu (BROŽOVÁ, 2012, s. 278).

2.6 Charakteristika kraje

Jelikož tématem této bakalářské práce je uplatnění na trhu práce ve vybraném regionu a vybraným regionem je Ústecký kraj, je třeba uvést alespoň základní charakteristické údaje o tomto kraji.

Ústecký kraj se nachází v severozápadní části České republiky. Na severozápadní straně území sousedí se Spolkovou republikou Německo, konkrétně se spolkovou zemí Sasko. Dále Ústecký kraj sousedí s krajem Libereckým, a to na severovýchodě, s krajem Karlovarským na západní straně území, z malé časti s krajem Plzeňským a s krajem Středočeským na jihovýchodě. Rozloha kraje je 5 335 km^2, tím zabírá 6,8 % rozlohy České republiky. Více než polovinu území kraje zaujímá zemědělská půda a to 52 %, lesy 30 % a vodní plochy 2 % území. V Ústeckém kraji jsou značné rozdíly z hlediska přírodních podmínek, ale také z pohledu hospodářské struktury, hustoty osídlení a stavu životního prostředí.

Hejtmanem Ústeckého kraje je v současné době Oldřich Bubeníček, člen Komunistické strany Čech a Moravy.

Ústecký kraj má 7 okresů. Jsou to okresy Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice, Ústí nad Labem. V kraji je 354 obcí, z toho 59 obcí se statutem města. Od data 1. 1. 2003 začala 2. fáze reformy veřejné správy a v Ústeckém kraji vzniklo 16 správních obvodů s obcí s rozšířenou působností.

Ústecký kraj se nachází na pátém místě v počtu obyvatel. Na konci roku 2015 to bylo 822 826 obyvatel. Hustota obyvatel je 154 obyvatel/km^2, což řadí Ústecký kraj na 4. nejzalidněnější oblast v České republice, a to po Hlavním městě Praze, Moravskoslezském a Jihomoravském kraji. Krajské město Ústí nad Labem je zároveň největší město s 92 248 obyvateli. Průměrný věk obyvatelstva je 41,4 let. V počtu živě narozených na 1 000 obyvatel zaujímá kraj 4. místo (10,1), ale je zde nevyšší úmrtnost v republice (11,2 zemřelých na 1 000).

Na tvorbě hrubého domácího produktu v České republice se Ústecký kraj v roce 2015 podílel 6,0 %. V celorepublikovém průměru se kraj nachází na 13. místě, kdy HDP v přepočtu na jednoho obyvatele činí 77,4 %. Mezi největší zaměstnavatele na území Ústeckého kraje patří Krajská zdravotní, Severočeské doly, AGC Automotive Czech, Unipetrol RPA a Magna Automotive.

V kraji je zaměstnáno přibližně 366 tisíc osob, nejvíce z nich jich pracuje ve zpracovatelském průmyslu. Průměrná měsíční hrubá mzda v roce 2015 činila 23 934 Kč za celorepublikovým průměrem tak zaostala o 2 533 Kč. V porovnání s ostatními kraji České republiky je Ústecký kraj na 10. místě. V kraji je dlouhodobě nejvyšší podíl nezaměstnaných osob.

V registru ekonomických subjektů bylo koncem roku 2015 téměř 174 tisíc podnikatelů a organizací. Oblast školství je v kraji zastoupena v těch to počtech: 360 mateřských škol, 280 základních škol, 94 středních oborných škol a gymnázií. V Ústeckém kraji se nachází také dvě vysoké školy, a to Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem a Vysoká škola aplikované psychologie s. r. o. v Terezíně (ČSÚ).

Obrázek 2 Mapa Ústeckého kraje

Zdroj: ČSÚ

3 Vlastní práce

3.1 Zaměstnanost

Na území Ústeckého kraje bylo k 31. 12. 2016 registrováno 15 260 zaměstnavatelů, oproti 31. 12. 2015 počet klesl o 49 zaměstnavatelů. Nejvíce zaměstnavatelů v rámci kraje se nachází v okrese Teplice, následují okresy Ústí nad Labem, Děčín, Litoměřice, Most, Chomutov a Louny. I přes pokles počtu zaměstnavatelů v kraji se počet zaměstnanců nepatrně zvýšil. I přes menší počet uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce se pokles na počtu zaměstnaných osob moc neprojevil. Nejvíce zaměstnanců nebo osob samostatně výdělečně činných se nachází v okrese Ústí nad Labem, dále jsou v pořadí okresy Teplice, Děčín, Litoměřice, Chomutov, Most a Louny. Tato kapitola se bude zabývat vývojem počtu zaměstnaných osob v jednotlivých sektorech národního hospodářství a vytvářením pracovních míst pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

3.1.1 Zaměstnanost dle sektoru NH

Tato kapitola bude zaměřena na počet osob zaměstnaných v sektorech národního hospodářství, sledovány budou roky 2002 až 2015, jak je možné vidět v tabulce č. 1. Počet osob zaměstnaných v sektorech národního hospodářství v Ústeckém kraji si drží po celou dobu sledovaného období podobné hodnoty pohybující se kolem 360 tisíc osob. Nejvyšší propad byl zaznamenán v roce 2003, tedy ve druhém roce sledovaného období. Maximální hodnoty dosáhla zaměstnanost v roce 2008, kdy činila 372 tisíc zaměstnaných osob. Ze srovnání let 2003 a 2008 se dá zjistit, že zaměstnanost v roce 2008 vzrostla oproti roku 2003 o 19 tisíc.

Tabulka 1 Vývoj počtu zaměstnaných osob v sektorech NH (v tis.)

Roky	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Počet zaměstnaných osob	357,8	353,1	358,1	357,9	363,1	361,6	372,0	365,7	361,9	363,0	354,1	363,7	366,5	366,0

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Národní hospodářství je rozděleno do tří sektorů. Primární sektor (prvovýroba) zahrnuje odvětví národního hospodářství, které získává produkty z přírody. Do těchto odvětví spadá např. těžba nerostných surovin, lesnictví a chov ryb, zemědělství a myslivost a jiné. V sekundárním sektoru (druhovýroba) jsou odvětví, která zpracovávají produkty primárního sektoru. Mezi odvětví sekundárního sektoru spadá např. potravinářský průmysl, chemický průmysl, stavebnictví a další. Terciální sektor představuje služby obyvatelstvu jako jsou spoje, obchod, doprava, zdravotnictví, školství, peněžnictví a pojišťovnictví a kulturu.

Tabulka 2 Vývoj počtu zaměstnaných osob v jednotlivých sektorech NH (v tis.)

Roky	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Primární	14,8	12,2	12,1	11,7	7,6	8,8	9,5	9,0	10,4	7,8	7,5	9,3	7,6	10,8	7,7	6,8
Sekundární	143,8	156,1	148,8	141,9	138,8	148,2	150,1	156,2	162,6	161,3	158,6	159,2	151,6	146,7	142,1	143,8
Terciární	189,8	193,1	196,9	199,6	211,7	200,9	203,5	196,4	199,0	196,6	195,8	194,5	194,9	206,3	216,7	215,4

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Výše zobrazená tabulka zobrazuje vývoj počtu zaměstnaných osob v jednotlivých sektorech národního hospodářství. Sledovaným obdobím jsou roky 2000 až 2015. Nejvyšší počty zaměstnanců jsou zaznamenány v terciálním sektoru představující služby. Nejméně lidi v sektoru služeb bylo v roce 2000. Hodnota za tento rok byla 189,8 tisíc zaměstnaných osob v terciálním sektoru. Od tohoto roku počet zaměstnanců až na občasné výkyvy roste. Nejvyšší hodnota je uvedena v roce 2014, kdy byl počet zaměstnanců 216,7 tisíc osob. Od roku 2000 do roku 2014 se tedy počet zaměstnanců zvýšil o 27 tisíc.

Nejméně zastoupeným sektorem je sektor primární, tedy prvovýroba. Tento sektor je na ústupu, vlivem na snižování počtu zaměstnanců v rámci prvovýroby je ústup těžebního průmyslu v kraji. Nejvyšší hodnota je zachycena v úvodním roce sledovaného a období a činí 14,8 tisíc zaměstnanců. Nejnižší hodnota je zobrazena v roce 2015, tedy v posledním roce sledovaného období. Hodnota za tento rok je 6,8 tisíc zaměstnaných osob v primárním sektoru národního hospodářství. Od roku 2000 do roku 2015 se tedy počet zaměstnanců snížil o 8 tisíc zaměstnanců.

Hodnoty sekundárního sektoru jsou v úvodním i konečném roce shodné a zobrazují hodnotu 143,8 tisíc zaměstnanců. Nejvyšší hodnota byla naměřena v roce 2008. Činila 162,6 tisíc zaměstnaných osob. Od tohoto roku se počet zaměstnanců snižoval až na hodnotu 142,1 tisíc, které je nejnižší hodnotou sledovaného období. O sekundárním sektoru lze tedy říci, že je počtem zaměstnanců nejstabilnější.

3.1.2 Pracovní místa vytvořená v rámci APZ

Jak již bylo zmíněno v teoretické části práce, aktivní politika zaměstnanosti *„je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti“*. Níže zobrazená tabulka č. 3 zachycuje hodnoty nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky.

Tabulka 3 pracovní místa vytvořena v rámci APZ v jednotlivých krajích v 1. pololetí roku 2016

Kraj	Veřejně prospěšné práce(bez ESF)	Veřejně prospěšné práce-ESF	Společensky účelná pracovní místa (bez ESF)	Společensky účelná pracovní místa-ESF	chráněná prac. místa-zřízení	celkem
Praha	4	81	197	243	9	534
Středočeský	415	910	331	1 294	11	2 961
Jihočeský	180	827	105	876	8	1 996
Plzeňský	88	559	138	605	18	1 408
Karlovarský	227	150	218	232	0	527
Ústecký	830	908	334	2 178	58	4 308
Liberecký	309	562	141	785	24	1 821
Královéhradecký	448	389	139	414	65	1 455
Pardubický	528	952	51	659	18	2 208
Vysočina	81	903	115	638	29	1 766
Jihomoravský	55	1 611	211	1 579	113	3 569
Olomoucký	5	1 657	161	2 287	4	4 114
Zlínský	153	849	156	944	41	2 143
Moravskoslezský	84	2 002	186	1 906	33	4 211
celkem	3 407	12 360	2 483	14 640	431	33 321

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Jak bude zmíněno v kapitole o nezaměstnanosti, Ústecký kraj dlouhodobě patří mezi kraje s největším počtem nezaměstnaných osob. Tomuto postavení odpovídají i sumy jednotlivých krajů v počtu vytvořených pracovních míst v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Nejvyšší hodnota celkově vytvořených míst tedy připadá na kraj Ústecký a

činí 4 308 pracovních míst. Druhý nejvyšší součet vytvořených pracovních míst v rámci aktivní politiky státu má kraj Moravskoslezský, jeho hodnota je 4 211 pracovních míst. Důvod, že nejvyšší součty mají právě tyto dva kraje, jsou prosté, oba kraje mají dlouhodobě nejvyšší počty nezaměstnaných osob a tak jen efektivní používání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vede k částečnému snížení počtu nezaměstnaných osob. Naopak nejnižší celková suma vytvořený míst je v kraji Karlovarském. V tomto kraji bylo vytvořeno pouze 527 pracovních míst. Rozdíl mezi Ústeckým a Karlovarským kraj tak činí 3 781 míst vytvořených pomocí aktivní politiky zaměstnanosti. Druhého nejmenšího součtu dosáhla Praha, přesně činila její suma 534 míst.

Celkově bylo v celé České republice za první pololetí roku 2016 zřízeno v rámci aktivní politiky zaměstnanosti 33 321 pracovních míst. Nejvíce byla tvořena společensky účelná pracovní místa, v součtu všech krajů jich bylo vytvořeno celkem 14 640 a to za pomoci ESF jako součást operačního programu zaměstnanost. Kraje se snaží čerpat prostředky z Evropské unie v co největší míře, proto prostřednictvím ESF vytvářejí i pracovní místa pro veřejně prospěšné práce. Součet veřejně prospěšných prací za pomoci fondu ESF je 12 360 míst. Celkové hodnoty jak veřejně prospěšných prací tak společensky účelných pracovních míst bez příspěvku ESF jsou od dost nižší než při čerpání ESF. U veřejně prospěšných prací je suma v součtu všech krajů 3 407, což je o 8 953 méně. U společensky účelných pracovních míst je rozdíl ještě výraznější, činí 12 157 pracovních míst.

Při porovnání Ústeckého kraje a kraje Moravskoslezského je patrná rozdílnost. Veřejně prospěšných pracovních míst bez ESF se v Ústeckém kraje vytvořilo 830, v kraji Moravskoslezském to bylo míst 84. Rozdíl je zde tedy 746 pracovních míst. Při čerpání ESF se v Ústeckém kraji vytvořilo míst 908, což nepředstavuje nijak velký rozdíl oproti 830 místům bez ESF. Moravskoslezský kraj vytvořil při čerpání ESF 2002 veřejně prospěšných pracovních míst. Rozdíl v kraji je tedy 1 918 míst.

V Ústeckém kraji je hodnota míst vytvořena pro veřejně prospěšné práce ať s čerpáním ESF nebo bez něj přibližně stejná. Společensky účelná pracovní místa jsou už z mnohem větší části čerpány z ESF pomocí operačního programu zaměstnanost. Při

čerpání fondu vzniklo 2 178 společensky účelných pracovních míst. Bez čerpání ESF vzniklo pouze 334 míst. Rozdíl tedy je 1 844. V Ústeckém kraji v prvním pololetí roku 2016 vzniklo ještě 58 chráněných pracovních míst.

Tabulka 4 procentuální vyjádření míst vytvořených v rámci APZ v jednotlivých krajích v 1. polovině roku 2016

kraj	počet obyvatel v kraji	počet zaměstaných v kraji	prac. místa vytvořena v rámci APZ	poměr míst vytvořených v rámci APZ k celkovému počtu zaměstnaných v kraji
Praha	1286600	663300	534	0,081%
Středočeský	1345487	652000	2961	0,454%
Jihočeský	630120	310500	1996	0,643%
Plzeňský	579130	287200	1408	0,490%
Karlovarský	296000	146400	527	0,360%
Ústecký	820720	382600	4308	1,126%
Liberecký	440940	208900	1821	0,872%
Královehradecký	550740	264200	1455	0,551%
Pardubický	517270	254300	2208	0,868%
Vysočina	508600	242900	1766	0,727%
Jihomoravský	1179995	577900	3569	0,618%
Olomoucký	633129	300500	4114	1,369%
Zlínský	682870	278500	2143	0,769%
Moravskoslezský	1207350	569400	4211	0,740%

Zdroj: ČSU, vlastní zpracování

V tabulce č. 3 bylo jasně ukázáno, že Ústecký kraj vytvořil v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nejvíce pracovních míst za pomoci ESF v celé České republice. Vezmeme-li v potaz počet obyvatel v jednotlivých krajích a s ním související počet zaměstnaných obyvatel daného kraje, jeví se dle tabulky č. 4 jako nejefektivnější kraj Olomoucký. Na území Olomouckého kraje žije zhruba 630 000 obyvatel z toho 300 500 zaměstnaných. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo vytvořeno na území kraje 4 114 pracovních míst, tato suma činí přibližně 1,37 procentního bodu. Sledovaným krajem této práce je ale kraj Ústecký. I ten se dostal přes jeden procentní bod. A to při počtu obyvatel zhruba 821 000, kde z toho zaměstnaných na území kraje je 382 600. Celkový počet vytvořených míst

za pomoci aktivní politiky zaměstnanosti je 4 308, tato suma představuje z celkového počtu zaměstnaných osob 1,13 procentního bodu. Nejnižšího procentuálního ohodnocení se dostalo Praze. Ta jako kraj s druhým největším počtem obyvatel, který činní přibližně 1 287 000 vytvořila za pomoci aktivní politiky zaměstnanosti pouze 534 míst což je pouze 0,08 procentního bodu. Z celkového počtu 14 krajů se tedy přes jeden procentní bod dostali pouze dva kraje a to Olomoucký a Ústecký.

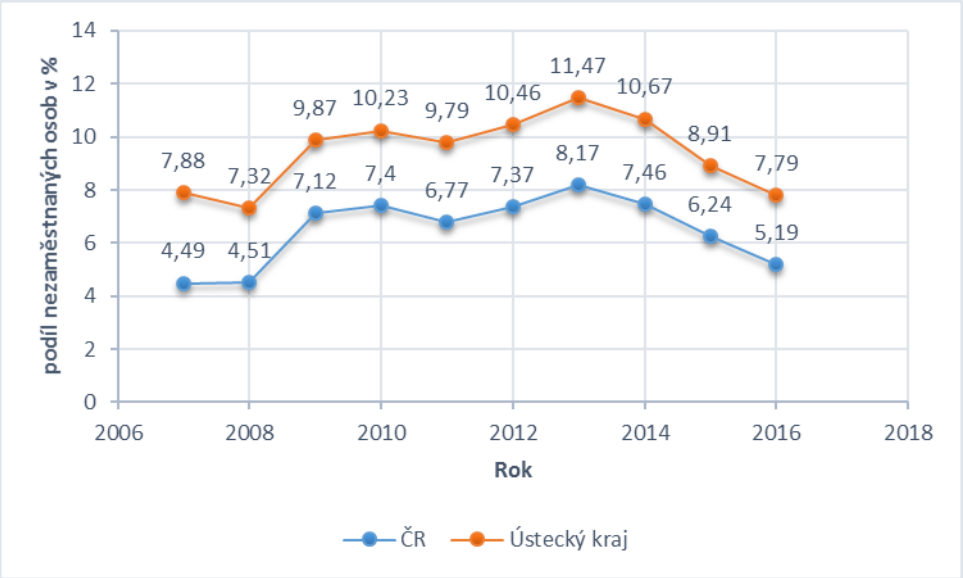
Ústecký kraj, stejně jako zbylé kraje, se z velké části snaží, při tvorbě pracovních míst v rámci aktivní politiky státu o podporu z Evropské unie čerpání ESF.

3.2 Nezaměstnanost

3.2.1 Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Tato kapitola bude zachycovat vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Na zachycení tohoto vývoje je použita časová řada z období 2007 – 2016. Pro ilustraci zde bude i přímé porovnání s nezaměstnaností na celém území České republiky.

Obrázek 3 nezaměstnanost v Ústeckém kraji a ČR (v %)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Při pohledu na obrázek č. 3 je vidět podíl nezaměstnaných osob za období 2007-2016. Ještě před sledovaným obdobím měl podíl nezaměstnaných osob klesající tendenci. Tu lze připsat především vstupu České republiky do Evropské unie v roce 2004. Tento vstup přinesl příchod nových investorů, to mělo za následek rozšiřování průmyslových zón. Velký vliv na snižování nezaměstnanosti měla taky aktivní politika zaměstnanosti a efektivní aplikace jejích nástrojů, a to jak novějších, formou cílených programů tak klasických.

Mezi lety 2008 a 2009 došlo v rámci sledovaného období k největšímu nárůstu nezaměstnaných osob. Meziroční narůst o 2,55 procentního bodu. Takto velký procentuální skok je spojován se začátkem celosvětové krize, která právě v roce 2009 propukla a její vliv na trh práce je nezpochybnitelný. Ústecký kraj v souvislosti s touto krizí přijal řadu opatření (např. projekt ESF –„Vzdělávejte se“), cíl těchto projektů byl prostý, a to co nejmenší dopady krize na kraj. I tak poptávka po produktech firem klesala, to se promítlo i do trhu práce. Firmy byly nuceny k propouštění zaměstnanců.

V následujícím roce meziroční nárůst pokračoval, nebyl už ale tak rapidní. Vliv na něj stále měla hospodářská krize. Snaha o co nejmenší dopad od kraje zde byla, ale kraj ani celá Česká republika se s krizí nedokázaly tak rychle vyrovnat.

Ústecký kraj byl zasažen hospodářkou krizí stejně jako celá Česká republika, jak je patrné z výše uvedeného. Trh práce byl plný lidí, kteří byli ochotni pracovat, ale i přes to práci nenašli. V tomto období nabídka práce ze strany občanů, převyšovala poptávku po práci ze strany firem. Tento jev lze nazvat jako cyklickou nezaměstnanost. Ta již byla definována v teoretické části práce v kapitole druhy nezaměstnanosti.

Rok 2011 byl ve znamení mírného poklesu podílu nezaměstnaných osob a to zhruba o 0,5 procentního bodu. Vliv na tento mírný pokles mělo zřejmě částečné vyrovnání s následky ekonomické krize. Začalo tak pozvolné nabírání nových zaměstnanců, podniky začaly uvádět do chodu provozy, které byly v minulosti nuceny zastavit

V následujících dvou letech se vývoj znovu obrátil a podíl nezaměstnaných osob se zvýšil v součtu obou let o 1,68 procentního bodu. Konečná hodnota k 31. 12. 2013 tak činila 11,47 %. To je vůbec nejvyšší hodnota za celé sledované období.

V následujících třech letech lze pozorovat pozvolné klesání podílu nezaměstnaných osob. To svou rychlostí převyšovalo nárůst na maximální hodnotu a kleslo až na hodnotu, která se přiblížila bodu před vypuknutím světové hospodářské krize. Důvodem tohoto klesajícího trendu je snad už konečné vypořádání se s krizí a efektivní využívání nástrojů státní politiky zaměstnanosti. Vývoj posledních tří let je tak pro Ústecký kraj pozitivní.

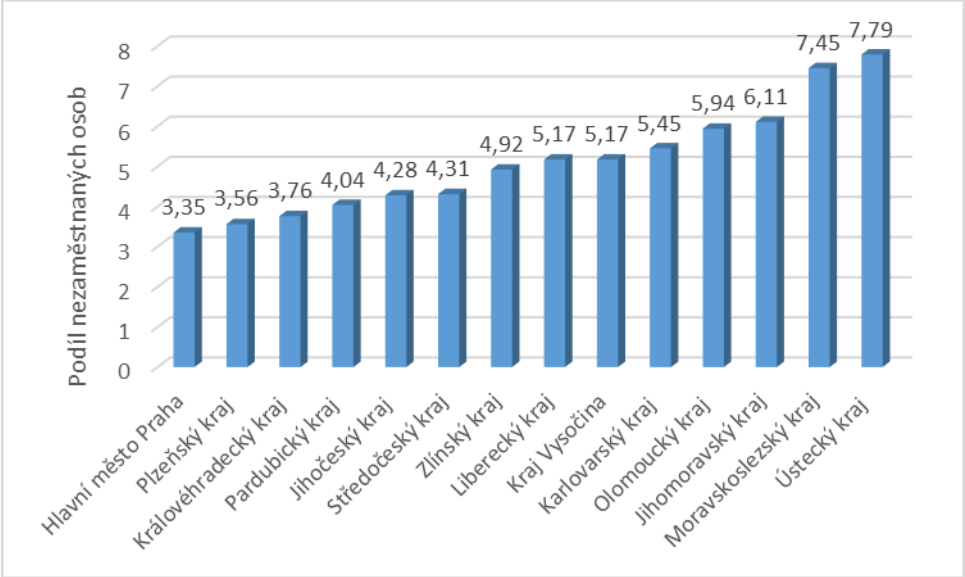
Na obrázku č. 3 je vidět, že průběh a kolísání hodnot za jednotlivé roky ve sledovaném období je, co se týče tvaru křivky hodně podobný křivce České republiky. Hodnoty pro podíl nezaměstnaných osob za Ústecký kraj ovšem převyšují hodnoty celorepublikové a to zhruba o 2 procentní body v každém roce sledovaného období. Nejnižší hodnotou je hodnota 4,49 procentních bodů, na tuto hodnotu podíl nezaměstnaných osob klesal od roku 2004 opět vlivem vstupu České republiky do Evropské unie. V dalším roce už byl zaznamenán nepatrný nárůst, který činil pouhé 2 setiny procentního bodu. Největší meziroční nárůst je opět možné pozorovat z roku 2008 na rok 2009. I zde lze tento nárůst přisoudit vlivu celosvětové hospodářské krize, která v tom roce propukla.

V roce 2010 nárůst dál pokračoval, z hodnoty 7,12 na 7,40 což činí rozdíl 0,28 procentního bodu. V Ústeckém kraji byl nárůst mezi těmito roky 0,36. Vyrovnávání s hospodářskou krizí tak v celorepublikovém měřítku probíhalo lépe.

Od roku 2011 až do roku 2013 byl ve znamení nárůstu podílu nezaměstnaných osob zhruba ve stejných intervalech, jako tomu bylo u Ústeckého kraje ve sledovaném období. V součtu těch dvou let byla velikost nárůstu 1,4 procentního bodu.

Od roku 2013 měly hodnoty už pouze klesající charakter související s konečným vyrovnáním se s hospodářskou krizí. Z 8,17 procentního bodu byl pokles až na 5,19. To je rozdíl o velikosti zhruba 3 procentních bodů a je to tak největší pokles podílu nezaměstnaných osob za sledované období.

Obrázek 4 Podíl nezaměstnaných osob na území ČR k 31. 12. 2016



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Ústecký kraj dlouhodobě patří mezi kraje s největším podílem nezaměstnaných osob. Tuto nelichotivou statistiku velmi často „vyhrává“, nebylo tomu jinak ani k datu 31. 12. 2016, kdy tomuto žebříčku vévodil, jak je vidět na obrázku č. 4. Hodnota 7,79 % ukazuje nepříliš dobrou situaci trhu práce v kraji a to i přes to, že v rámci kraje se podíl nezaměstnaných osob od 2013 postupně snižuje, jak bylo zmíněno výše. V řeči čísel byl počet registrovaných uchazečů o zaměstnání v evidenci Úřadu práce k 31. 12. 2016 44 528. Toto číslo je velmi vysoké, například sousedící Liberecký kraj měl ke stejnému datu počet registrovaných uchazečů pouze 16 104. rozdíl je tedy zhruba 30 000 uchazečů. Oproti roku 2013, kdy byl podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém nejvyšší, nastalo obrovské snížení počtu registrovaných. K datu 31. 12. 2013 byl počet registrovaných uchazečů o zaměstnání 65 820. Rozdíl v těchto třech letech tedy je zhruba 20 000 uchazečů. Těsně za krajem Ústeckým se umístil kraj Moravskoslezský. Oba kraje mají dlouhodobě velký podíl nezaměstnaných osob, kraje jsou hlavně průmyslového charakteru, kde hlavní roli hrají velcí zaměstnavatelé. Sousedící kraje jsou v tomto grafu vyobrazeny kolem středu a nejlépe si v tomto ukazateli dlouhodobě vede Hlavní město Praha.

Výsledek Ústeckého kraje je ovlivňován i výsledky v jednotlivých okresech, které se v kraji nachází. Nyní tak bude pozornost věnována hlavně okresům, těch je v Ústeckém kraji 7 a jejich výčet už byl zmíněn v kapitole charakteristika kraje. Vliv na rozdílné velikosti podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech kraje má celá řada faktorů. Může jít o věkové rozložení okresu, vzdělanostní strukturu, nebo o ochotu dojíždět za zaměstnáním. Velký vliv bude mít také umístění průmyslových zón, jelikož jak již bylo výše zmíněno Ústecký kraj, je krajem hlavně průmyslovým. V neposlední řadě je velikost podílu ovlivňována orientací ekonomických subjektů, které jsou zaměřeny na různá odvětví národního hospodářství.

Nová právní úprava upravuje územní rozdělení jen na obce a kraje. Statistické šetření bylo prováděno na úrovni okresů. Jak je možné vidět v obrázku č. 5, v porovnání s ostatními okresy kraje má nejhorší postavení okres Most. Podíl nezaměstnaných osob v tomto okrese dosáhl 10,08 %. To je o zhruba 1,5 procentního bodu více než v pořadí druhý okres Ústí nad Labem. Okres Most převyšuje i krajský průměr, ten činil k uvedenému datu hodnotu 7,79. Mostecký okres tomuto nelichotivému žebříčku vévodí dlouhodobě.

Příčiny tohoto dlouhodobého prvenství jsou celkem jasné, po roce 1990 zaznamenal okres obrovský úpadek těžkého průmyslu, kde byla zaměstnaná poměrně velká část obyvatelstva. V důsledku úpadku bylo propuštěno velké množství lidí pracujících právě v těžkém průmyslu. Lidé, kteří zde ztratili zaměstnání, ho pak hledali velmi obtížně. Nesnadné nalezení nového zaměstnání bylo zaviněno nedostatečným vzděláním a kvalifikací, lidé nebyli ochotni dojíždět za zaměstnáním mimo svůj okres, nebo jejich hledání není dostatečně aktivní. Někteří se tak se situací, která zde v období 90 let začala, nevyrovnali dodnes.

Druhé místo ukazatele podílu nezaměstnaných osob zabírá okres Ústí nad Labem. Vzhledem k tomu, že se v okrese nachází krajské město, dalo by se očekávat, že tento kraj budu v žebříčku ostatních krajů podstatně níže. Opak je ale pravdou a i okres Ústí nad Labem převyšuje celokrajský podíl nezaměstnaných osob. Důvodem by zde, dle domnění autora, mohlo být složení obyvatelstva, které v okrese žije. Nachází se zde mnoho sociálně

slabších skupin obyvatelstva, které žijí ve vyloučených lokalitách tohoto okresu. Jako příklad lze užít romské obyvatelstvo, to žije převážně v již zmíněných vyloučených lokalitách. Získat pro sebe zaměstnání je pro ně těžké z několika důvodů. Jedním z nich, je ve většině případů jejich nízké vzdělání a z toho pramenící nízká kvalifikace. Dalším důvodem, proč je těžké získat pro takto vyloučené skupiny obyvatel zaměstnání, je jejich neochota se do hledání vůbec pouštět. Mnozí z nich si již zvykli na příspěvky v nezaměstnání a je pro ně pohodlnější pobírat podporu formou dávek od státu, než efektivně hledat zaměstnání, kde jejich výdělek bude paradoxně menší než součet všech obdržených státních dávek.

Třetí nejvyšší podíl nezaměstnaných osob je v okrese Chomutov. I tento okres převyšuje přibližně o 0,5procentního bodu výší podílu nezaměstnaných osob celého Ústeckého kraje. Okres Chomutov sousedí s okresem Most, proto se lze domnívat, že příčina takto nelichotivého postavení je postupné ustupování těžkého průmyslu jako v okrese Most. Aby se situace na trhu práce lepšila, jsou v okrese zřizovány průmyslové zóny.

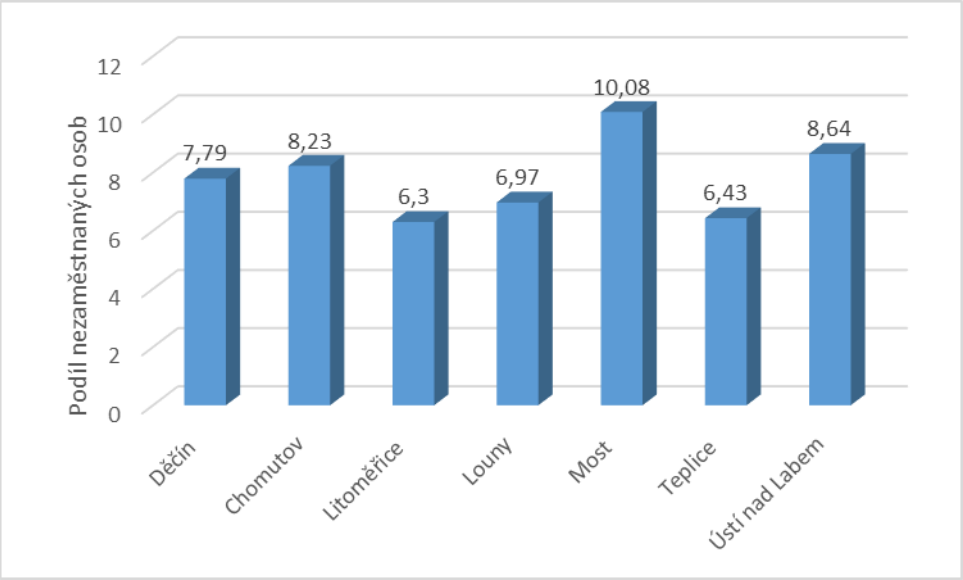
Dalším okresem Ústeckého kraje je okres Děčín. Podíl nezaměstnaných osob v tomto okrese je přesně roven celokrajskému průměru a činí 7,79 %. Okres Děčín je dlouhodobě přibližně na stejné úrovni jako celý kraj. Důvodem nezaměstnanosti je podobně jako v sousedícím okrese Ústí nad Labem vysoký počet vyloučených lokalit, ty jsou ostatně problém celého okresu a bojuje s nimi ve větším, nebo menším měřítku každý okres kraje.

Nyní už budou zmiňovány pouze okresy, které mají svou hodnotu podílu nezaměstnaných osob pod hodnotou kraje a řadí se tak z pohledu nezaměstnanosti k těm lepším. Prvním z nich je okres Louny. Okres má společné hranice s okresem Most, přitom hodnota jeho podílu je o celé 3procentní body nižší, přesněji 6,97 %. Okres je jako všechny okresy převážně průmyslový, dokáže však profitovat i ze zemědělství.

Okres Teplice si stojí v porovnání s ostatními okresy kraje velmi dobře. V podílu nezaměstnaných osob ho předčil pouze Litoměřický okres. Příčiny nezaměstnanosti jsou tu podobné jako u všech výše zmíněných okresů, vyloučené oblasti, se kterými bojuje vesměs celý kraj.

Na opačném pólu stupnice umístění okresů je k 31. 12. 2016 okres Litoměřice, jehož hodnota podílu nezaměstnaných osob činila 6,3 % tedy o 1,5procentního bodu pod celokrajským průměrem. Okres vychází jako nejlepší v této statistice dlouhodobě. Přisuzovat je to možné tomu, že okres Litoměřice není jenom průmyslovým okresem, jako je tomu u ostatních okresů, ale velkou měrou je zde zastoupeno také zemědělství. Průmysl zde i přes to má na trhu práce velké zastoupení.

Obrázek 5 Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech kraje k 31. 12. 2016



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

3.2.2 Vývoj počtu nezaměstnaných osob dle pohlaví

Níže uvedená tabulka zachycuje vývoj podílu nezaměstnaných mužů a žen v Ústeckém kraji a České republice v letech 2007 až 2016. Jak již bylo zmíněno výše, ústecký kraj dlouhodobě převyšuje celorepublikové hodnoty. Data v tabulce v průběhu celého sledovaného období drží přibližně stejný odstup.

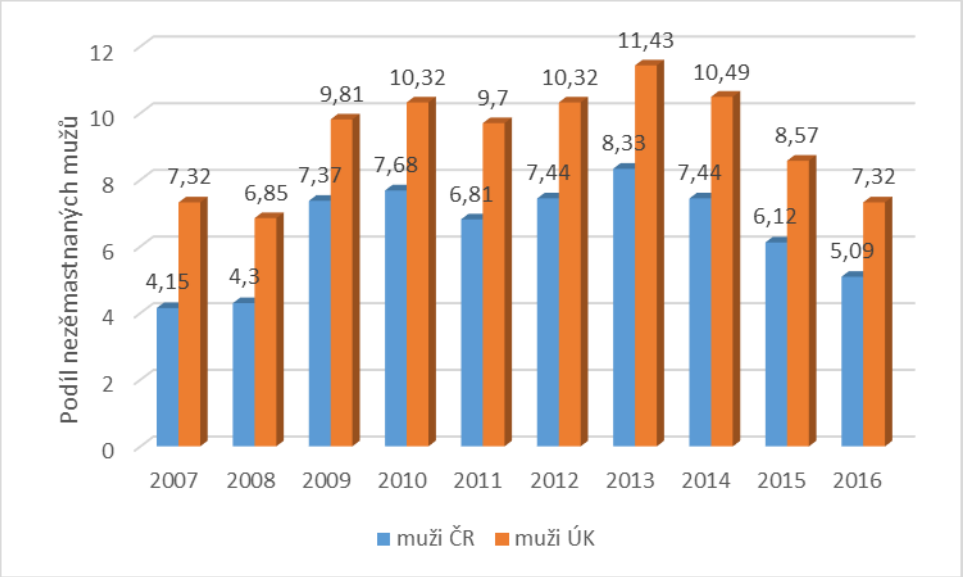
Tabulka 5 Podíl nezaměstnaných osob (v %)

Roky	Podíl nezaměstnaných osob (%)			
	Ústecký kraj		Česká republika	
	muži	ženy	muži	ženy
2007	7,32	8,46	4,15	4,82
2008	6,85	7,81	4,3	4,72
2009	9,81	9,93	7,37	6,86
2010	10,32	10,14	7,68	7,12
2011	9,7	9,88	6,81	6,73
2012	10,32	10,6	7,44	7,29
2013	11,43	11,5	8,33	8,02
2014	10,49	10,85	7,44	7,49
2015	8,57	9,28	6,12	6,35
2016	7,32	8,27	5,09	5,28

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Při pohledu na obrázek č. 6, který nám ukazuje porovnání podílu nezaměstnaných mužů z Ústeckého kraje a celé České republiky je viditelný stejný průběh jako byl popisován výše. Několik rozdílností zde ale je, například podíl u mužů ČR v roce 2008 mírně vzrostl oproti roku předešlému. U mužů Ústeckého kraje o 0,5 % klesl. Ve zbilích letech se nic podobného neopakovalo. Kde vzrostl podíl můžů ČR vzrostl i podíl mužů Ústeckého kraje a naopak. Největší rozdíl mězi hodnotami je v počátečním roce pozorovaného období, jeho velikost je 3,17 %. Druhý nejvyší rozdíl je 3,1 % a nastávává v roce 2013. Od toho roku se postupně snižuje až na nějnižší rozdíl, ten má hodnotu 2,23 a uzavírá sledované období.

Obrázek 6 Podíl nezaměstnaných mužů v Ústeckém kraji

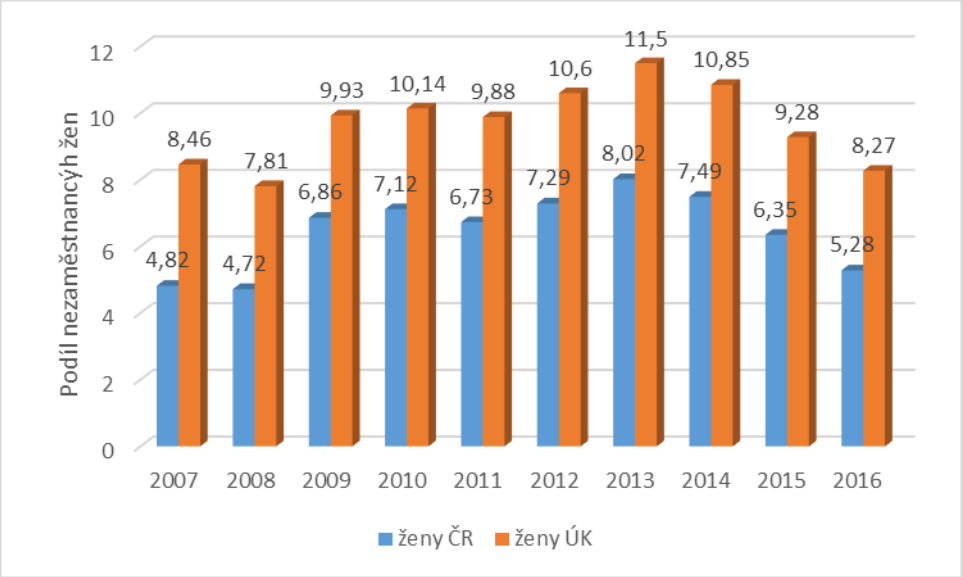


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Obrázek č. 7 má podobný průběh jako podíl nezaměstnaných mužů v Ústeckém kraji. Největší rozdíl hodnot ve sledovaném grafu je pozorovatelný hend v prvním roce sledovaného období. Je velikost je 6,64 %. Druhý nejvýšší rozdíl je možné vidět podobně jako u podílu nezaměstnaných mužu v roce 2013 jeho hodnota je 3,36 %. Rozdílnost mezi pozorovaným podílem mužu a žen je v roce nejnižšího rozdílu podílu. Podíl nezaměstnaných mužů měl nejnižší hodnotu na konci sledovaného období, tedy v roce 2016. Podíl nezaměstnaných žen má nejnižší rozdíl v přeposledním roce sledovaného období tedy v roce 2015.

V porovnání podílu nezaměstaných mužů a žen je průběh trendu hodně podobný. Je zde ovšem patrné že podíl nezaměstnaných žen dosahuje větších hodnot než podíl nezaměstnaných mužů. Zatím co rozdíl mezi podíly žen se pouze dvakrát dostal pod hranici třech procentního bodů, u můžu tento rozídl podílů pouze dvakrát hranic tří procentních bodů přesáhl.

Obrázek 7 Podíl nezaměstnaných žen v Ústeckém kraji



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

3.2.3 Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle věkové skupiny

Tato tabulka se bude zabývat počtem nezaměstnaných osob podle věkové skupiny. Sledovaným obdobím bude v tom to případě období od roku 2007 až do roku 2016. Hlavní faktor této podkapitoly, věk, bude rozdělen do šesti věkových skupin.

Tabulka 6 Počet nezaměstnaných podle věkové skupiny v Ústeckém kraji (v tis.)

	věková skupina					
Rok	15-24	25-29	30-34	34-44	45-54	55 a více
2007	7,4	5,4	5,7	8,4	10,2	2,8
2008	7,2	4,3	5,6	4	8,1	3
2009	8,6	5,6	6,8	7,8	8,5	3,7
2010	9,7	7,4	3,4	11,4	10,4	3,1
2011	9,9	5,5	3,9	8,4	7,5	4,3
2012	9,9	6,8	5,3	9,9	7,1	3,7
2013	6,8	5,6	5,1	9,2	7,5	3,6
2014	6,5	3,7	6,3	8,8	6,3	2,5
2015	5,1	5,9	4,2	7,4	4,9	1,5
2016 3Q	2,2	2,6	3,7	4,8	2,1	3,4

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Na výše uvedené tabulce č. 5 je možné sledovat počet evidovaných uchazečů v jednotlivých věkových skupinách v Ústeckém kraji. Nejvyšších hodnot v této tabulce dosahovaly věkové skupiny od 35 do 44 let a od 45 do 54 let. Důvodem je zejména u skupiny 45 až 54 nízká perspektivnost pro zaměstnavatele. Další věkovou skupinou, která vykazuje celkem vysoké hodnoty je skupina 15 až 24, jedná se především o absolventy středních a vysokých škol, kteří nemají dostatečnou praxi a hledání pracovní pozice pro ně není jednoduché. Naopak nižších čísel dosahují kategorie v rozmezí od 25 až 29 a 30 až 34, lidé v těchto věkových skupinách jsou pro zaměstnavatele nejperspektivnější, a proto je jejich zastoupení ve výše vyobrazené tabulce vcelku pozitivní. Nejnižších hodnot v tabulce ale zobrazuje věková skupina 55 a více. Lze se domnívat, že důvodem je velkorysost zaměstnavatelů nechat tyto lidi „dosloužit“ do důchodového věku.

Pro srovnání jsou v následující tabulce č. 6 zobrazeny hodnoty podílu uchazečů o zaměstnaných v jednotlivých věkových kategoriích za celou Českou republiku. Průběh je i v celorepublikovém srovnání podobný jako v Ústeckém kraji. Nejvyšší zastoupení zde mají skupiny ve věku od 35 do 44 a 45 do 54. Další v pořadí je nejnižší věková skupina 15 až 24. Důvodem je stejně jako u Ústeckého kraje problém rychlého začlenění absolventů do pracovního procesu. Nejnižších hodnot uchazečů o zaměstnání je v rámci České republiky zaznamenán stejně jako v Ústeckém kraji v kategorii 55 a více.

Tabulka 7 Počet nezaměstnaných podle věkové skupiny v ČR (v tis.)

Rok	věková skupina					
	15-24	25-29	30-34	34-44	45-54	55 a více
2007	45,9	33,7	39,9	60,6	63,2	32,9
2008	41,3	25,6	35,8	46,7	51,7	28,7
2009	70,6	50,7	50,6	69,9	68,4	42
2010	73,4	56,6	45,9	79,6	78,8	49,3
2011	66,8	45,5	43	77,5	72,7	45,1
2012	72,7	50,7	43,4	82	70,5	47,5
2013	68,7	46,8	47,4	89,1	69,1	47,7
2014	56,4	42,2	41,5	78,9	63,6	41
2015	43,7	37,5	35,7	65,3	49,4	35,6
2016 3Q	38,6	31,4	26,6	49,5	37,1	29,7

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

3.2.4 Výše podpory v nezaměstnanosti

Výši podpory v nezaměstnanosti upravuje zákon č.435/2004 sb. § 39 o zaměstnanosti. Je nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti a její výše může dostáhnout až na 65 % předchozího výdělku. K tomu, aby uchazeči byla tato podpora přiznána, musí splňovat řadu zákonem udaných podmínek. Tyto podmínky jsou zmíněny v kapitole pasivní politika zaměstnanosti.

Tabulka 8 Maximální výše podpory

Maximální výše podpory při doložení příjmů (měsíčně)	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
V nezaměstnanosti	13 307 Kč	13 280 Kč	13 528 Kč	13 761 Kč	14 157 Kč	14 281 Kč	14 604 Kč	15 024 Kč	15 600 Kč
Při rekvalifikaci	14 913 Kč	14 883 Kč	15 161 Kč	15 421 Kč	15 866 Kč	16 005 Kč	16 367 Kč	16 837 Kč	17 550 Kč
Maximální výše podpory bez doložení příjmů (měsíčně)	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**
V nezaměstnanosti	3442 Kč (první 2 měs.), 2754 Kč (další 2 měs.), 2524 Kč (posl. měs.)	3435 Kč, 2748 Kč, 2519 Kč	3499 Kč, 2799 Kč, 2566 Kč	3559 Kč, 2848 Kč, 2610 Kč	3662 Kč, 2929 Kč, 2685 Kč	3694 Kč, 2955 Kč, 2709 Kč	3777 Kč, 3022 Kč, 2770 Kč	3886 Kč, 3109 Kč, 2850 Kč	4050 Kč, 3240 Kč, 2970 Kč
Při rekvalifikaci			3266	3322 Kč	3418 Kč	3448 Kč	3526 Kč	3627 Kč	3780 Kč

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Výše uvedená tabulku zobrazuje maximální výše měsíční podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci ve sledovaném období od roku 2009 do roku 2017. K nepatrnému poklesu došlo v rámci sledovaného období pouze v roce 2010. Od tohoto roku výše podpory rostoucí tendenci jak při doložení příjmů, tak bez doložení příjmů. V roce 2010 byla výše podpory v nezaměstnanosti při doložení příjmů 13 280 Kč, při rekvalifikaci činila 14 883 Kč. V roce 2017 činí podpora v nezaměstnanosti 15 600 Kč, při rekvalifikaci 17 550 Kč. U podpory v nezaměstnanosti při doložení příjmů činí nárůst 2 320 Kč. U podpory při rekvalifikaci je nárůst ještě vyšší, činí 2 667 Kč.

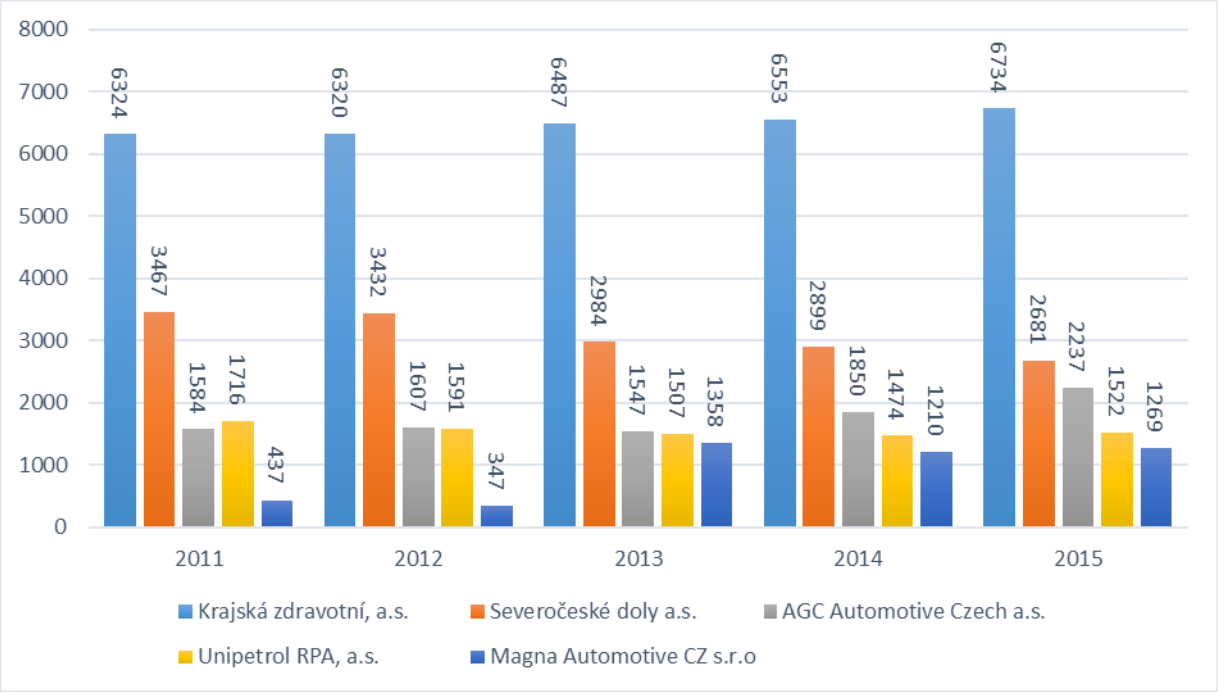
Maximální výše podpory v nezaměstnanosti bez doložení příjmů, dosahuje nižších hodnot. Je rozdělena do 5 měsíců, kdy první 2 měsíce je částka nejvyšší, poté se na další dva měsíce sníží a v posledním měsíci je výše podpory nejnižší. Nejnižší hodnota byla stejně jako při doložení příjmů v roce 2010, v prvních 2 měsících činila maximální výše podpory v nezaměstnanosti 3 435 Kč, v dalších dvou měsících byla 2 748 Kč, v posledním měsíci pak 2 519 Kč. Nejvyšší maximální hodnota podpory v nezaměstnanosti je v roce 2017, v prvních dvou měsících činí 4 050 Kč, v následujících dvou 3 240 Kč, v posledním měsíci 2 970 Kč. Nárůst maximální podpory v nezaměstnanosti bez doložení příjmů od roku 2010 v prvních dvou měsících je 615 Kč, v následujících dvou měsících 492 Kč a v posledním měsíci 451 Kč.

Maximální výše podpory při rekvalifikaci je zaznamenávána od roku 2011, i zde se výše maximální podpory zvyšuje. V roce 2011 činila 3 266 Kč, v roce 2017 činí 3 780 Kč. Nárůst maximální podpory při rekvalifikaci od roku 2011 do roku 2017 je o 514 Kč.

3.3 Nejvýznamnější zaměstnavatelé Ústeckého kraje

V Ústeckém kraji působí mnoho velkých podniků, které působí nejen v oblasti služeb, ale také v automobilovém průmyslu, strojírenském průmyslu a těžebním průmyslu. Následujících pět z nich patří v této oblasti mezi ty nejvýznamnější zaměstnavatele napříč všemi výše zmíněnými odvětvími, zaměstnávajícími v současné době více jak 1 000 osob.

Tabulka 9 Největší zaměstnavatelé v Ústeckém kraji



Zdroj: vlastní zpracování

Krajská zdravotní, a.s.

Akciová společnost Krajská zdravotní je největším zdravotnickým zařízením v kraji, které sdružuje nemocnice v Ústí nad Labem, Děčíně, Chomutově, Mostě a Teplicích. Nemocnice zajišťují komplexní zdravotní péči, a to především obyvatelům Ústeckého kraje. Nemocnice zaměstnávají obyvatele Ústeckého kraje nejen na zdravotnických pozicích, ale také jako technickohospodářské a provozní pracovníky. Téměř 40 % zaměstnanců, napříč všemi zdravotnickými zařízeními v kraji, je zaměstnáno na pozici všeobecné sestry či porodní asistentky. Společnost zavedla v roce 2009 stipendijní program, jehož cílem je získat zájem studentů, kteří by chtěli ve společnosti po ukončení svého studia pracovat.

Severočeské doly, a.s.

Severočeské doly, a.s. se zabývají povrchovou těžbou hnědého uhlí a následnou revitalizací krajiny, dále pak úpravou a odbytem hnědého uhlí. Počet zaměstnanců však v posledních letech klesá. Z důvodu neprolomení těžebních limitů společnost průběžně své zaměstnance propouští. Vhledem ke specifickému předmětu činnost jsou zaměstnanci z více jak 80 % muži s odborným vyučením obsazených na dělnických pozicích. Společnost také zaměstnává zaměstnance na správní a administrativní činnost.

AGC Automotive Czech a.s.

Společnost AGC je součástí skupiny AGC, největšího světového výrobce bezpečnostních skel pro dopravní prostředky, především automobily. Společnost velmi podporuje zaměstnávání čerstvých absolventů, a proto stipendijně podporuje studenty technických oborů. Počet zaměstnanců ve společnosti konstantně po celé sledované období roste, což souvisí s navyšováním výrobních kapacit. Navyšování výrobních kapacit je ve strategickém plánu podniku i v dalších letech, proto se předpokládá vytvoření dalších pracovních míst.

UNIPETROL RPA, s.r.o.

UNIPETROL RPA, s.r.o. je přední český výrobce rafinérských, petrochemických a agrochemických surovin. Jedná se o dodavatele motorových paliv, topných olejů, asfaltu, ropných produktů a ostatních rafinérských produktů. Společnost se snaží dlouhodobě zefektivnit a zjednodušit organizační a administrativní strukturu v rámci celé skupiny Unipetrol, čemuž dle jejich výroční zprávy odpovídá i vývoj počtu zaměstnanců, který značně poklesl v roce 2012.

Magna Automotive CZ

Společnost Magna Automotive CZ sídlící v Chomutově je další společností působící v automobilovém průmyslu, konkrétně se jedná o výrobu sedaček. V roce 2013 proběhla fúze společnosti se společnostmi Magna Seating Chomutov s. r. o. a Chabařovické strojírny, a. s., obrovský skok v počtu zaměstnanců je tedy pouze zapříčiněn převzetím

zaměstnanců z dalších dvou společností. Dle prognózy společnosti ve výroční zprávě je očekáván slabý pokles v počtu zaměstnanců, vzhledem k poklesu očekávaných tržeb. Dalšími významnými zaměstnavateli v Ústeckém kraji, ke kterým, vzhledem k jejich působnosti po celé České republice, nebylo možné získat data ohledně počtu zaměstnanců pouze pro Ústecký kraj, jsou: Krajské ředitelství policie Ústeckého kraje, Správa železniční a dopravní cesty, Úřad práce České republiky - Krajská pobočka v Ústí nad Labem a ČEZ a.s. (MPSV 2015).

4 Závěr

Bakalářská práce byla zaměřena na uplatnění na trhu práce ve vybraném regionu a problematiku s tím spojenou. Vybraným regionem se v tomto případě stal Ústecký kraj. Teoretická část definovala jednotlivé pojmy spojené s danou problematikou. Vlastní práce pak měla naplnit cíl práce.

Cílem práce bylo provést právní rozbor platné právní úpravy. Provést statistickou analýzu nashromážděných dat a zmapovat vývoj zaměstnanosti v rámci Ústeckého kraje, kterou ovlivňuje řada faktorů.

Bylo zjištěno, že Ústecký kraj je dlouhodobě krajem s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob v celé České republice, k 31. 12. 2016 činil tento podíl nezaměstnaných osob 7,79 %. Příčinou tohoto dlouhodobého problému, který trápí kraj je různorodost obyvatelstva, která v kraji žije. Množství vyloučených lokalit, kterých je v kraji nemalé množství a v nich žijící problematické skupiny obyvatel. Nejhůře z celého území Ústeckého kraje pak dopadla oblast Mostecka.

I přes to, že je Ústecký kraj krajem s nejvyšším podílem nezaměstnanosti České republiky, má od roku 2013 klesající tendenci. V tomto roce dosáhl podíl nezaměstnaných osob bodu 11,47 %.

Ústecký kraj a jeho křivka podílu nezaměstnanosti po celou dobu sledovaného období kopíroval křivku podílu nezaměstnaných osob celé České republiky. Obě křivky klesají od roku 2013 s vzájemným rozdílem třech procentních bodů. Vliv na postupné snižování má efektivní užívání aktivní politiky zaměstnanosti. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo v 1. pololetí na území republiky vytvořeno celkem 33 321 pracovních míst. Ústecký kraj vytvořil v porovnání s ostatními kraji největší počet míst a to konkrétně 4 308. V kraji je přibližně 383 000 zaměstnaných osob. Počet vytvořených míst za pomoci aktivní politiky zaměstnanosti tak činí 1,126 % z celkového počtu zaměstnaných. Na vytváření těchto pracovních míst se podílel i Evropský sociální fond.

Vývoj posledních let ukazuje zlepšující hodnoty ukazatele podílu nezaměstnanosti, což by mohlo přilákat nové investory na trh práce. Nic takového se ale doposud neděje.

Podle názoru autora je důvodem nízké vzdělání a kvalifikace občanů kraje, která je spojena s pasivitou při hledání nového zaměstnání. I přes velkou snahu kraje snižovat nezaměstnanost užíváním nástrojů státní politiky zaměstnanosti se to daří jen částečně. V rámci kraje se hodnoty snižují. V celorepublikovém žebříčku však kraj této nelichotivé statistice stále vévodí.

Aby ke snižování nezaměstnanosti v kraji docházelo i v budoucích letech, je dle názoru autora zapotřebí dále efektivně využívat Evropského sociálního fondu a pomocí operačního programu zaměstnanost, který nahradil operační program lidské zdroje a zaměstnanost, aplikovat nástroje aktivní politiky státu a jejich prostřednictvím vytvářet nová pracovní místa a zvyšovat vzdělanost obyvatel kraje.

5 Seznam použitých zdrojů

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Dana STARÁ. *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.

BUCHTOVÁ, Božena a kol. 2013. Nezaměstnanost. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha : Grada Publishing, 2013. 187 s. Psyché. ISBN 978-80-247-4282-3.

JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8.

KLIKOVÁ, Christiana a Igor KOTLÁN. *Hospodářská politika*. Ostrava: Sokrates, 2003. ISBN 80-86572-04-8.

PAVELKA, Tomáš. *Mikroekonomie: základní kurz*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2010. ISBN 978-80-86730-52-3.

MACÁKOVÁ, Libuše. *Mikroekonomie: základní kurs*. 11. vyd. Slaný: Melandrium, 2010. ISBN 978-80-86175-70-6.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 345/2004 Sb., o zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí, b.r. [online]. [cit. 2017-03-08]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/6

Ministerstvo práce a sociálních věcí, b.r. [online]. [cit. 2017-03-08]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2015. Analýza trhu práce v Ústeckém kraji od roku 2000 [online]. MPSV [cit. 12.3.2017]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up.

MPSV, 2004. Státní politika zaměstnanosti. In: Bussinesinfo.cz [online]. 2. 11. 2004 [cit. 22. 2.2017]. Dostupné z: http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html

Měšec, © 1998 – 2017 [online].[cit. 2017.03.01]. Dostupné z: http://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/podpora-pri-rekvalifikaci/

Český statistický úřad. [Online]. Dostupné z: http://www.czso.cz/.