

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Trh práce ve vybraném regionu

Bc. Ladislav Kochan

© 2018 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Ladislav Kochan

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Trh práce ve vybraném regionu (nabídka práce, poptávka po práci apod.).

Název anglicky

Labour market in selected region

Cíle práce

Cílem práce je posoudit specifika nezaměstnanosti v Mosteckém regionu a zjistit její příčiny. Dále posouzení aktuálních nabídek a poptávek u nejvýznamnějších zaměstnavatelů a jejich přínos v problematice řešení nezaměstnanosti. Spolu s tím bude ve spolupráci s Úřadem práce v Mostě zjištěno, které projekty jsou aktuálně spuštěny a jakým způsobem ovlivní míru nezaměstnanosti.

Metodika

Základní metody práce – analýza a syntéza. Diplomová práce bude obsahovat teoretickou a praktickou část. Teoretická část se bude týkat popisu pojmů z oblasti nezaměstnanosti s různými pohledy na problematiku, ucelené v literární rešerši. Knižní zdroje budou získány částečně z Okresní knihovny v Mostě a částečně z veřejných periodik. Pro praktickou část bude využito portálu Úřadu práce a kontaktů na pracovníky Úřadu práce v Mostě. Z těchto zdrojů budou získána aktuální data o nezaměstnanosti v podobě grafů a tabulek, které budou využity pro analýzu nezaměstnanosti v regionu. Dále budou kontaktováni nejvýznamnější zaměstnavatelé a s jejich pomocí bude popsáno, jakým způsobem je možno řešit danou problematiku.

Doporučený rozsah práce

50 – 70 stran

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, Mostecko, nabídka práce, poptávka po práci, aktivní politika zaměstnanosti

Doporučené zdroje informací

- BRČÁK, J. – SEKERKA, B. – STARÁ, D. – SVOBODA, R. Česká republika ve světle ekonomických teorií. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-369-8.
- BRČÁK, J. – STARÁ, D. – SEKERKA, B. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3.
- BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.
- MARUŠKA, Z. Nenechte si líbit nezaměstnanost! : hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné. 1. vyd. Olomouc: Zdeněk Maruška, 2012. ISBN 978-80-260-2443-9.
- PAVELKA, T. Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice. 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2011. ISBN 978-80-86175-76-8.
- POŠTA, V. Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.
- SAMUELSON, P A. – NORDHAUS, W D. *Ekonomie : 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.

Předběžný termín obhajoby

2018/19 ZS – PEF (únor 2019)

Vedoucí práce

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 1. 12. 2017

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 12. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 27. 11. 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci " Trh práce ve vybraném regionu " jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové 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 diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 20. 11. 2018 _____

Poděkování

Rád bych poděkoval vedoucímu práce panu doc. Ing. Josefu Brčákovi, CSc. za pomoc a odborné konzultace při vypracování mé diplomové práce.

Trh práce ve vybraném regionu

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá vývojem nezaměstnanosti v regionu Most v letech 2009-2017. Literární výzkum teoretické části se zabývá obecným popisem nezaměstnanosti z pohledu autorů zabývajících se daným tématem. Jsou řešeny typy nezaměstnanosti, trh práce, rizikové skupiny, dopad nezaměstnanosti a státní politika v reakci na nezaměstnanost. Zdroje literatury byly používány jako zdroje odborné literatury. V praktické části se práce zabývá okresem Most a porovnáním s Ústeckým krajem prostřednictvím zdrojů Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu práce a Českého statistického úřadu. Na konci práce jsou vyhodnoceny získané údaje a navrhovány zlepšení současného stavu.

Klíčová slova:

Trh práce, nezaměstnanost, Mostecko, nabídka práce, poptávka po práci, aktivní politika zaměstnanosti

Labour market in selected region

Abstract

This diploma thesis deals with the development of unemployment in the Most district in 2009-2017. The literary research of the theoretical part deals with a general description of unemployment from the point of view of authors dealing with the given topic. The types of unemployment, the labor market, the risk groups, the impact of unemployment and the state policy in response to unemployment are addressed. The sources of literature were used as sources professional literature. In the practical part, the thesis deals with the district of region Most and with the comparison with the Ústí nad Labem region through the sources of the Ministry of Labor of Labor and Social Affairs, employment Department as well as the Czech Statistical Office. At the end of the thesis, the obtained data are evaluated and suggested improvements of the current state.

Keywords:

Labor market, unemployment, Most district, job offer, job demand, active employment policy

Obsah

1	Úvod.....	12
2	Cíle práce a metodika	13
3	Teoretická východiska	14
3.1	Trh práce	14
3.1.1	Poptávka po práci.....	16
3.1.2	Nabídka práce	18
3.1.3	Flexibilní formy zaměstnávání	19
3.1.4	Rizikové skupiny	22
3.1.5	Cizinci na trhu práce	23
3.2	Politika zaměstnanosti ČR	25
3.2.1	Aktivní politika zaměstnanosti	25
3.2.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	30
3.2.3	Strategie politiky zaměstnanosti 2020	31
3.3	Politika zaměstnanosti EU	32
3.3.1	Strategie Evropa 2020.....	34
3.3.2	Služba EURES v zemích Evropské unie	34
3.3.3	Služba EURES v České republice	35
3.4	Úřad práce ČR.....	35
3.5	Nezaměstnanost.....	36
3.5.1	Pojem nezaměstnaný.....	38
3.5.2	Druhy nezaměstnanosti.....	39
3.5.3	Pohledy na nezaměstnanost	41
3.5.4	Měření nezaměstnanosti	43
3.5.5	Obecné příčiny nezaměstnanosti	45
3.5.6	Vliv nezaměstnanosti na člověka.....	47

3.5.7	Vliv nezaměstnanosti na společnost	48
4	Vlastní práce	51
4.1	Vývoj na trhu práce ČR.....	51
4.2	Charakteristika Ústeckého kraje	52
4.3	Mostecký region.....	52
4.3.1	Charakteristika Mostecka	52
4.3.2	Mostecko po II. světové válce	53
4.3.3	Demografie okresu Most	54
4.3.4	Poptávka po práci.....	55
4.3.5	Nejvýznamnější zaměstnavatelé na Mostecku	56
4.3.6	Nabídka práce	59
4.3.7	Registrované subjekty v okrese Most	61
4.3.8	Uchazeči z řad cizinců	62
4.3.9	Problémové mikroregiony Mostecka.....	65
4.3.10	Vývoj nezaměstnanosti v okrese Most 2009-2017	67
4.3.11	Příčiny nezaměstnanosti na Mostecku	69
4.3.12	Problémové skupiny na trhu práce.....	70
4.3.13	Nejohroženější obce Ústeckého kraje.....	76
4.4	Dva republikové extrémy Praha a Mostecko	76
4.4.1	Nezaměstnanost v Praze	76
4.4.2	Příčiny nezaměstnanosti v Praze.....	77
4.4.3	Srovnání mezd	78
4.5	Projekty ESF	79
4.5.1	Regionální individuální projekty	79
4.5.2	Národní individuální projekty.....	81
4.6	Cíle APZ pro rok 2018	82
5	Návrhy ke snížení nezaměstnanosti v okrese Most	84

6	Závěr	86
7	Seznam použitých zdrojů.....	87
8	Přílohy.....	91

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Funkce poptávky po práci	16
Obrázek 2 - Funkce individuální nabídky práce	18
Obrázek 3- Poloha Ústeckého kraje v rámci ČR	52
Obrázek 4 - Okres Most a jeho poloha v rámci kraje a ČR	53

Seznam tabulek

Tabulka 5 - Změny demografie v okrese Most 2009 - 2017	54
Tabulka 1- Nezaměstnanost v okresech Ústeckého kraje ke konci roku 2017.....	59
Tabulka 8 - Počet registrovaných subjektů v okrese Most	61
Tabulka 3 - Počty cizinců v okresech Ústeckého kraje k 31. 12. 2017	62
Tabulka 4 - Nejčastější profese zastávané cizinci	64
Tabulka 9 - Cizinci evidovaní ÚP z EU/EHP v okrese Most ke konci roku 2017	65
Tabulka 6 - Vývoj nezaměstnanosti v okrese Most	67
Tabulka 7 - Neobsazenost pracovních míst podle vzdělání v okrese Most za 4. čtvrtletí 2017	68
Tabulka 2 - Počet sociálně vyloučených Romů v krajích ČR ke konci roku 2016	75

Seznam grafů

Graf 1 - Počet zaměstnavatelů a OSVČ v okresech Ústeckého kraje.....	55
Graf 2 – Procentní podíl nezaměstnaných v okresech Ústeckého kraje k 31. 12. 2017	59
Graf 3 - Počet OZP v okresech Ústeckého kraje k 31. 12. 2017	71
Graf 4 - Hrubé mzdy Praha a ostatní kraje	78

Seznam použitých zkratk

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

EHP – Evropský hospodářský prostor

ES – Evropské společenství

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NPZ – Národní plán zaměstnanosti

OPZ – Operační program Zaměstnanost

SÚPM – Společensky účelné pracovní místo

ÚP – Úřad práce

UoZ – Uchazeč o zaměstnání

VPM – Volné pracovní místo

VPP – Veřejně prospěšné práce

VŠPS - Výběrové šetření pracovních sil

1 Úvod

Tématem diplomové práce je nezaměstnanost v regionu Most. Oblast Mosteckého regionu je jednou z nejvíce postižených oblastí severních Čech, ať se jedná o krajinný ráz nebo možnosti uplatnění obyvatel na trhu práce. Daná lokalita byla v období normalizace využívána jako těžební prostor při dobývání hnědého uhlí, a tím je v menší míře dodnes. V současnosti se řeší budoucnost Mostecka v souvislosti s prolomením těžebních limitů. S tím souvisí situace, ve které se oblast nachází, kdy se v rámci okresu nedaří přilákat nové investory.

V regionu Most je několik významných výrobců zabývajících se ropnými produkty, zejména pohonnými hmotami a plasty. Oblast je průmyslovým centrem a poskytuje pracovní příležitosti v daném odvětví petrochemie. Naproti tomu je zde, ve srovnání se zbytkem ČR, vysoká nezaměstnanost 7,3 %. Vzhledem k demografii a vzdělanostní úrovni obyvatel se trvale potýká s množstvím problémů, jakými je nezaměstnanost, nízká životní úroveň občanů a zvýšená kriminalita. Poválečné období bylo jedním z nejvýznamnějších ve změnách celého regionu, kdy po odsunu německých obyvatel došlo k osídlování romským etnikem.

Spolu s dosavadním vývoje ekonomiky ČR zde postupně dochází k zlepšení situace na trhu práce a v určité míře k uplatnění rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností. Daná změna růstu nemá ale významnější vliv na život Mostecka a stále více dochází ke stěhování mladších ročníků z oblasti, nejčastěji za prací. Chybějící pracovní síla je pak nahrazena cizinci, zejména z bývalého východního bloku nebo Asie.

Aktivními činiteli v oblasti nezaměstnanosti jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřad práce České republiky a pro potřeby diplomové práce je údajům z těchto zdrojů věnována pozornost. Problematiku nezaměstnanosti pak řeší zejména zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Vyřizování žádostí cizích státních příslušníků o pracovní povolení pak Odbor azylové a migrační politiky ministerstva vnitra na základě zákona č. 101/2014 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

2 Cíle práce a metodika

Cílem práce je posoudit specifika nezaměstnanosti v Mosteckém regionu a zjistit její příčiny. Dále posouzení nejvýznamnějších zaměstnavatelů a jejich přínos v problematice řešení nezaměstnanosti. Spolu s tím bude ve spolupráci s Úřadem práce zjištěno, které projekty jsou aktuálně spuštěny a jakým způsobem ovlivní míru nezaměstnanosti.

Základní metody práce - analýza a syntéza. Diplomová práce bude obsahovat teoretickou a praktickou část. Teoretická část se bude týkat popisu pojmů z oblasti nezaměstnanosti s různými pohledy na problematiku, ucelené v literární rešerši. Knižní zdroje budou získány částečně z Okresní knihovny v Mostě a částečně z veřejných periodik. Pro praktickou část bude využito portálu Úřadu práce a kontaktů na pracovníky Úřadu práce v Mostě. Z těchto zdrojů budou získána aktuální data o nezaměstnanosti v podobě grafů a tabulek, které budou využity pro analýzu nezaměstnanosti v regionu. Dále budou kontaktováni nejvýznamnější zaměstnavatelé a s jejich pomocí bude popsáno, jakým způsobem je možno řešit danou problematiku.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce

Práce je chápána jako jeden z výrobních faktorů podobně, jako půda a kapitál, vyznačuje se cenou, nabídkou a poptávkou, má však svá specifika. Z kvantitativního hlediska ji lze charakterizovat počtem vynaložených hodin, které pracovníci věnují práci. Z hlediska kvalitativního je práce tvořena úrovní vzdělání, profesní strukturou a podmínkami kulturní vyspělosti obyvatelstva. Práce je součástí technologické úrovně výroby a ukazatelem vyspělosti národa. (Brčák, Sekerka, 2010, s. 199)

Stát ovlivňuje vývoj na trhu práce prostřednictvím:

- Pasivní politiky zaměstnanost
- Aktivní politiky zaměstnanosti
- Hospodářsko-politickými opatřeními

K odstranění nepružnosti na trhu práce je třeba zaměřit pozornost k rozvoji lidských zdrojů:

- Zkvalitněním systému vytvořením možností celoživotního vzdělávání
- Zabezpečením přípravy na povolání v souladu s požadavky trhu práce
- Vzájemnou koordinací zájmů jednotlivých podniků a zaměstnanců, jako je úprava pracovní doby a využití částečných úvazků
- Snížením sociálního a zdravotního pojištění nízkokvalifikovaných pracovních sil
- Zvětšit důraz státu na aktivní politiku zaměstnanosti s pozorností na dlouhodobě nezaměstnané občany
- Věnovat pozornost mládeži bez kvalifikace a odpovídající přípravy na povolání
- Zvýšením zaměstnanosti uspokojením potřeb společnosti, které byly dosud opomíjeny (Dušek, 2015, s. 26, 131)

Práce je výrobním faktorem, nezastupitelným při výrobě statků. Trh práce je pod vlivem stejných tržních zákonitostí jako u ostatních trhů, má však řadu specifík, které jsou projevem výjimečnosti tohoto faktoru. Práce je jedním ze zdrojů, neexistuje však sama o sobě. Práce je konána lidmi a ti jsou nositeli schopnosti pracovat. Práce je vynakládáním výrobního faktoru, který je nakupován, a tím ovlivňuje náklady ve výrobě a mzdy. (Buchtová, 2002, s. 59)

Trh práce je úzce spojen s tržní ekonomikou, ve které je spolu se službami a výrobky produkována a kupována práce. Předpokládá se, že spolu s vývojem tržního hospodářství byl v historickém procesu do tržní ekonomiky vtahován narůstající počet ekonomických činností. Trh práce tak představuje v průmyslu tržní ekonomiky její hlavní distribuční mechanismus. (Mareš, Hrdý, 1994, s. 48)

Trh práce je neflexibilní, v případě, že je úroveň podpory příliš vysoká, anebo doba, po kterou je pobírána příliš dlouhá, pokud je příliš mnoho restrikcí zamezujícím zaměstnavatelům propouštět nebo najímat zaměstnance, pokud je přípustná pracovní doba příliš regulována, pokud jsou nařizovány vysoké kompenzace za práci přesčas, pokud odbory mají příliš mnoho síly pro ovlivňování, nebo pokud jsou předpisy ochrany zdraví a bezpečnosti příliš přísné. (Pošta a kol., 2015, s. 24)

Trh práce ČR a stejně tak i ostatní trhy ve všech zemích EU je ohrožen nedostatkem objemu pracovní síly. Brzdou ekonomického růstu začíná být také ale neodpovídající kvalita pracovní síly. Tento deficit se projevuje neodpovídající strukturou oborů ve vazbě na potřeby trhu práce a neodpovídající úrovni absolventů žádaných oborů. (Kaczor, 2013, s. 37)

Opatření, která je nutné zavést v oblasti spolupráce na trhu práce:

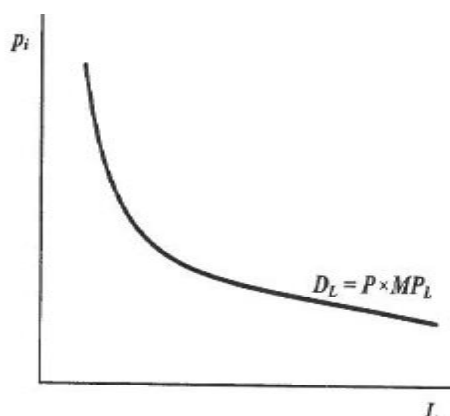
- Analýza stavu prostřednictvím informací Úřadů práce
- Zefektivnění struktur na ÚP a reagování na vývoj v regionech
- Personální kapacity ÚP k zajištění agendy
- Zavedení vnitřního systému vzdělávání v rámci ÚP
- Tvorba pracovišť ÚP v oblastech s vyšším počtem ohrožených skupin obyvatel
- Vyjasnění kompetencí MPSV a ÚP
- Zefektivnění monitorovacích a informačních systémů v resortu MPSV
- Tvorba informačně-poradenských středisek pro volbu povolání
- Spolupráce mezi národní a lokální úrovní trhu práce
- Větší podíl zodpovědnosti místních samospráv v oblasti zaměstnanosti
- Podpora místních podnikatelských subjektů zaměstnávajících uchazeče v evidenci ÚP
- Navázání mezinárodní spolupráce na trhu práce (MPSV, Strategie politiky zaměstnanosti 2020, 2014, s. 44)

Shrnutí: Výstupem práce je výkon, počítaný jako cena a množství práce vykonané pracovníkem za určitý čas. Cena práce je dána vstupními faktory, jakými je vzdělání nebo kvalifikace. Stát vstupuje do trhu jako prostředník a ovlivňuje ho svými zásahy, jakými je mzda nebo podpora v nezaměstnanosti. Z pohledu autorů je třeba rozlišit potřebu výši státem nabízených podpor v nezaměstnanosti a jejich efektivní využití. Dlouhodobě je třeba vzdělávat obyvatelstvo a navyšovat kvalitu pracovních sil. Mělo by také výhledově dojít k většímu využívání flexibilních forem zaměstnávání a zapojení Úřadu práce do jejich nabídky s podporou místních subjektů nabízejících pracovní pozice.

Vlastní názor: Nejvíce činným na trhu práce má být sám zaměstnanec s adekvátní nabídkou, která odpovídá jeho maximálním schopnostem a současnému trhu práce. Stát jako tvůrce zákonů má pouze kontrolovat dodržování pravidel na trhu práce a při jejich porušování využít sankce.

3.1.1 Poptávka po práci

Obrázek 1 - Funkce poptávky po práci



Zdroj: (Brčák, Sekerka, 2010, s. 201)

Funkce poptávky po práci je dána rovnicí

$$D_L = P \times MP_L$$

, kde D_L je poptávka po práci, P je produkt práce a MP_L je mezní produkt práce.

Poptávka po výrobním faktoru - v případě práce se jedná o funkci příjmu mezního produktu práce, která se vypočítá jako součin ceny produktu vzešlého z pracovního procesu a mezního produktu práce. Výše mezního produktu je závislá na vstupních

faktorech, jakými jsou zejména vzdělání nebo klasifikace pracovníků. (Brčák, Sekerka, 2010, s. 201-202)

Poptávka po práci je stejně jako poptávka po jiném výrobním faktoru určena mezním produktem práce. Celková mzdová úroveň dané země je tedy tím vyšší, čím větší mají obyvatelé schopnosti a vzdělání, čím více kvalitního kapitálu mají k dispozici, a čím vyspělejší výrobní technologii využívají. (Nordhaus, Samuelson, 2013, s. 264)

Stát ovlivňuje politiku zaměstnanosti změnou poptávky tím, že reguluje:

- Věk odchodu do důchodu a umožňuje setrvat v zaměstnání i po tomto období
- Příspěvky zaměstnavatelům na nového pracovníka, a to i handicapovaným osobám
- Maximální pracovní dobu, a to i přesčas
- Podmínky ochrany před neoprávněným propuštěním
- Podmínky zaměstnávání přistěhovalců (Brčák a kol., 2014, s. 148)

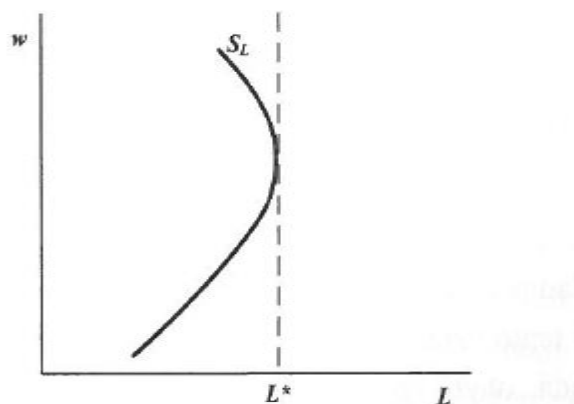
V případě, kdy se vytvářejí nová pracovní místa a dochází tak k rozšiřování nabídky pozic pro nekvalifikované občany, zvětšuje se mzdová škála a vzniká nerovnost mezi skupinami lidí, kteří nejsou ve své podstatě chudí, ale nejsou schopni důstojně žít z daných mezd, a to může být stejně nebezpečné jako nezaměstnanost. Opatření vedoucí k vyšší zaměstnanosti tak mohou přinášet i negativa sociálního charakteru. (Kotýnková, 2006, s. 23-24)

Shrnutí: Na trhu práce existují dva protipóly, v kterých se názorově střetává povinnost, kterou má stát vůči svým občanům, a to i nezaměstnaným a srovnání s pracující masou, která svými pracovními výkony podporuje nezaměstnané občany. Výše mezd je otázkou možností státu daných současným vývojem ekonomiky.

Vlastní názor: V případech zaměstnávání rizikových skupin stát zvýhodňuje sociálně ohrožené občany a tím napomáhá jejich začlenění. Dochází tak ale částečně ke snaze měnit přirozené podmínky trhu práce dané její poptávkou.

3.1.2 Nabídka práce

Obrázek 2 - Funkce individuální nabídky práce



Zdroj: (Brčák, Sekerka, 2010, s. 203)

Funkce nabídky práce je dána rovnicí

$$L = v_0 - v_1/w$$

, kde L je individuální nabídka práce, v_0 , v_1 jsou kladné hodnoty, w je výše mzdy za hodinu.

Nabídka práce je dána vztahem mezi cenou práce v jednotkách a množstvím vykonané práce. Nejčastěji se jako měrná jednotka udává hodinová pracovní doba. Nabízené množství práce v sobě zahrnuje dva efekty, důchodový a substituční. (Brčák, Sekerka, 2010, s. 203)

V rámci populace závisí nabídka práce na třech hlavních faktorech. Těmi jsou velikost populace, průměrné množství odpracovaných hodin, a participace pracovní síly. Růst mezd ovlivňuje nabídku práce dvěma protichůdnými způsoby. Substituční efekt nutí pracovníky pracovat déle, protože za každou odpracovanou hodinu si vydělají více. Důchodový efekt působí naopak tak, že v důsledku vyšší mzdy si pracovníci mohou dovolit více volného času. (Nordhaus, Samuelson, 2013, s. 264)

Změnu nabídky stát ovlivňuje tím, že reguluje:

- Podmínky a výši dávek mateřské a rodičovské dovolené
- Podněty k zaměstnávání cizinců
- Rozsah povinné školní docházky
- Rekvalifikační kurzy a ostatní vzdělávání

- Podporu regionální migrace
- Podporu nově vzniklým podnikatelům
- Minimální výši mzdy (Brčák a kol., 2014, s. 148)

Shrnutí: Z pohledu pracujícího obyvatelstva je pro nabídku primárně zásadní výše nabízených mezd spolu s délkou pracovní doby. Zásahy státu pak předcházejí zneužívání zaměstnanců zaměstnavateli. Stát zasahuje do trhu regulací nabídky práce zejména nabízenými výhodami na straně zaměstnanců a úlevami na straně zaměstnavatelů.

Vlastní názor: Vliv státu na trhu práce je třeba praktikovat na regionální úrovni ve spolupráci s místními subjekty, jakými jsou zejména školní zařízení a firmy podporující budoucí rozvoj v daných lokalitách.

3.1.3 Flexibilní formy zaměstnávání

V ČR v porovnání se zeměmi EU zaostáváme ve využívání flexibilních forem zaměstnání. Výjimkou je podíl sebezaměstnaných osob na celkové zaměstnanosti, který patří mezi nejvyšší v EU. (Pošta a kol., 2015, s. 29)

Za flexibilní bývají označovány takové formy práce, které umožňují na straně zaměstnavatele pružně reagovat na výkyvy jak výroby, tak odbytu a sezonnosti poptávky a v souladu s tím je dána možnost disponovat svými zaměstnanci v rámci pracovněprávního vztahu. Ze strany zaměstnance je možnost reagovat na své osobní potřeby, zvláště co se týká povinnosti k rodině. Tyto formy práce jsou změnou v pracovní době, místa výkonu práce, zahrnutou v pracovní smlouvě. (Marksová-Tominová a kol., 2013, s. 26)

V posledním desetiletí se významným nástrojem při řešení problémů nezaměstnanosti stává podpora flexibilních forem zaměstnání. Tyto procesy slouží k lepšímu provázání pracovní a rodinné dráhy a významně přibližují role mužů a žen v moderní ekonomice a společnosti. (Večerník a kol., 2016, s. 30)

Dopad na flexibilitu práce a také na nezaměstnanost má i struktura kolektivního vyjednávání. Ta probíhá na úrovni podniků nebo na centrální úrovni, či na úrovni státu, případně jednotlivých sektorů ekonomiky. (Pavelka a kol., 2013, s. 20)

Zaměstnání na dobu určitou

Jedná se o jednu z nejběžnějších forem flexibilního zaměstnávání u nás. V posledních letech tato forma zaměstnání roste a je využívána zaměstnavateli zejména

proto, aby se vyhnuli obtížím spojeným s propouštěním zaměstnanců. (Večerník a kol., 2016, s. 33)

Agentury práce

Od 1. 1. 2012 zná zákon o zaměstnanosti novou formu zprostředkování zaměstnání, kterou je agentura práce. Novela tohoto zákona umožňuje úřadu práce předat dlouhodobě evidované uchazeče, ať se jedná o dlouhodobě evidované nebo problematicky umístitelné, agentuře práce. Agentura práce je pak povinna na základě dohody se o tyto uchazeče o zaměstnání starat a za příspěvek od Úřadu práce uchazečům zprostředkovat zaměstnání. Agenturní zaměstnávání je dnes v ČR poměrně populární, a to zejména díky pružnosti. Výhodou je, že zaměstnavatel nebo firma není nucena dodržovat výpovědní lhůtu či platit odstupné. V současnosti také postupně dochází k zlepšování nabízených služeb agenturami na trhu práce, a to díky informovanosti veřejnosti a nízké toleranci oproti minulosti, kdy byly agentury vedeny osobami využívajícími různé triky a podvody. (Kaczor, 2013, s. 214 - 216)

Jde o velmi dynamickou formu zaměstnávání, využívanou zejména v zemích EU. U nás jsou stále pokládány za problematické a jejich provoz je spojován s podvody ze stran agentur. (Večerník a kol., 2016, s. 34)

Poloviční úvazek

Jedná se o formu krátkodobější týdenní pracovní doby, s nižším odpovídajícím platovým ohodnocením. Daný typ úvazku je vhodný zejména pro osoby pečující o malé dítě nebo blízkou osobu, pečující o nemocné nebo pro ženy, které čekají narození dítěte. V případě, kdy daný typ úvazky není v konfliktu s provozem podniku, je zaměstnavatel povinen daný typ pracovního poměru respektovat. Co se týká pracovních podmínek, jsou stejné jako u běžného pracovního poměru, s výjimkou doby dovolené nebo jiných benefitů. (Jobs.cz, 2018)

Pružná pracovní doba

Daný typ poměru se řídí ve větší míře přáním zaměstnance, a to okolnostmi, jakými jsou začátek a konec pracovní doby, tedy nad rámec povinností domluvených se zaměstnavatelem. Pružnou pracovní dobu lze aplikovat u plných i částečných úvazků. (Jobs.cz, 2018)

Flexibilita pracovní doby zahrnuje více typů, ke kterým patří přesčasy využívané v průmyslu a v posledních letech i ve službách, rovněž pružná pracovní doba, případně nerovnoměrná pracovní doba. (Večerník a kol., 2016, s. 31)

Sdílené pracovní místo

Jedná se o typ práce, kdy dva nebo více zaměstnanců sdílejí jednu pracovní pozici. Daný způsob se využívá při střídání zaměstnanců například v recepci. Na dohodě mezi zaměstnanci je pak doba, kterou každý z nich odpracuje. (Jobs.cz, 2018)

Práce z domova (homeoffice)

Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je možno domluvit počet dní, kdy pracovník bude vykonávat činnost doma a kdy v prostorách firmy. Pro práci z domova je třeba dodržovat stejné bezpečnostní a pracovní předpisy pro dané pozice. Daný typ poměru je vhodný pro matky na mateřské a osoby pečující o jiné osoby. Pro zaměstnavatele je pak forma výhodná z hlediska nižších nákladů na provoz a energie. (Jobs.cz, 2018)

Práce z domova představuje další flexibilní formu zaměstnání, její využívání je spojeno zejména s rozšířením informačních technologií. Tato zaměstnání jsou typická tím, že zaměstnanci docházejí do prostor zaměstnavatele pouze výjimečně a odpadají tak náklady spojené se samotným pracovním místem, jako je provoz kanceláře. Tato alternativa má výhody v možnosti skloubení pracovního a osobního života. Podíl lidí pracujících z domova se od druhé poloviny devadesátých let minulého století v ČR snižoval a nejnižší hodnoty dosáhl v období recese. Tento stav se stabilizoval v posledních letech, ale od druhé poloviny devadesátých let už nedosahoval původních hodnot. (Pošta a kol., 2015, s. 28-29)

Tato forma zahrnuje daleko větší pohyblivost pracovních sil v rámci prostoru. Jedná se o nové formy zaměstnávání, které je umožněno moderními technologiemi, ať střídáním pracovišť nebo částečně prací z domova. Hlavním prostředkem v této činnosti se stává internet a komunikace s managementem firmy. (Večerník a kol., 2016, s. 32)

Konto pracovní doby

Jedná se o volitelnou dobu pracovní doby, včetně práce o víkendech. Využívá se zejména na pracovištích, kde je třeba řešit nepravidelnou provozní dobu, jako jsou restaurace, obchody, kadeřnictví. (Jobs.cz, 2018)

Stlačený pracovní týden

Zaměstnanec je po dohodě v práci po dobu kratší než v klasickém pracovním týdnu, například jen čtyři dny. Odpracuje více hodin a v době, kdy naplní závazek, končí pro něho týdenní pracovní doba. (Jobs.cz, 2018)

Shrnutí: V současnosti jsme ve využívání flexibilních forem zaměstnávání výrazně za EU, poptávka je ovšem současně dána samotnou formou, kdy daný typ pracovního poměru zahrnuje specifika, která je třeba řešit individuálně.

Vlastní názor: Při potřebě pracovního uplatnění u osob pečujících o jiné členy rodiny nebo u osob s handicapem je klíčové posouzení jejich individuální životní situací. Stát by svými zásahy měl více podporovat tyto formy zaměstnávání tam, kde je třeba a při spolupráci s vytypovanými zaměstnavateli podpořit jejich tvorbu.

3.1.4 Rizikové skupiny

Od počátku 90. Let se spolu s růstem nezaměstnanosti začínají profilovat na evropském trhu práce skupiny obyvatelstva, které jsou znevýhodněny v přístupu k práci. Jsou jimi mládež, uchazeči vyššího věku, lidé se zdravotním postižením, ženy, příslušníci jiných etnických skupin, osoby s nízkým stupněm vzdělání. (Kotýnková, 2006, s. 25)

Pro každého aktivního pracovníka na trhu práce je nezbytné neustále se vzdělávat a držet krok s požadavky trhu. Tato výhoda může konkrétního jedince zvýhodnit oproti ostatním příslušníkům stejného segmentu nabídky. Nicméně v případě tzv. převzdělanosti může nastat opačný případ. To má za následek neochotu zaměstnavatelů přijmout takového jedince z důvodu obav o vlastní místo nebo nemožnosti takto vzdělaného jedince zaplatit. (Kaczor, 2013, s. 40)

Zodpovědnost státu za dosažené vzdělání občanů se odráží v požadavku moderní společnosti, kdy je třeba, aby si každý občan osvojil určitý stupeň gramotnosti a spolu s tím přijal soubor kulturních a etických norem, které jsou potřeba pro fungování rozvinuté demokratické společnosti. (Brožová, 2003, s. 40)

Uplatnění na trhu práce v sobě zahrnuje množství podmínek a charakteristik, jako je věk, vzdělání, zdravotní stav, pohlaví a příslušnost k etniku. Tyto aspekty vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání. Tyto skupiny také čelí ztrátě zaměstnání opakovaně. Příslušníci těchto skupin jsou schopni nalézt práci spíše na sekundárním trhu,

v hůře placených pozicích, a čelí nejistotě v zaměstnání. Patří k nim zejména mladí lidé, ženy na mateřské, zdravotně postižení, lidé staršího věku, s nízkým vzděláním, romské etnikum a lidé přicházející za prací z jiných zemí (Buchtová, 2002, s. 109).

Shrnutí: Rizikové skupiny obyvatelstva se na trhu práce setkávají s odmítavým postojem, kde hlavním důvodem jsou zejména předsudky zaměstnavatelů, ale i skutečnost, že v mnohých případech nepodávají odpovídající výkony požadované zaměstnavatelem. Důvody, proč jsou dané skupiny ohroženy, jsou věk, vzdělání, zdravotní stav, pohlaví nebo rasa. V případě převzdělanosti uchazeče pak naráží takový jedinec na podobný problém jako ostatní ohrožené skupiny a je odmítán z důvodu neschopnosti zaměstnavatele jej finančně ohodnotit.

Vlastní názor: Je otázkou, na kolik se tzv. pozitivní diskriminace těchto skupin odrazí na jejich uplatnění na trhu práce. Cestou k jejich uplatnění jsou pro jednotlivé zaměstnavatele tak pouze výhody spojené s jejich zařazením. Problémem u těchto skupin ovšem zůstává vzdělání nebo zvládnutí pracovního režimu.

3.1.5 Cizinci na trhu práce

Hospodářská krize s počátkem v roce 2008 měla významný vliv na zaměstnávání cizinců na našem území. S jejím postupným nárůstem docházelo k poklesu vydaných povolení a současně k nárůstu počtu živnostenských oprávnění vydaných cizincům. Pro zahraniční pracovníky je typická nízká míra kvalifikace. Postupně se trvale navyšuje jejich počet a pracovníci z jiných zemí zde stále častěji získávají oprávnění k trvalému pobytu, daný stav se týká všech regionů na území ČR.

Podpora zahraniční migrace by měla být realizována formou:

- Vzdělávání žáků v oborech potřebných pro pokrytí poptávky
- Ujasněním kompetencí mezi MPSV a MŠMT v oblasti kariéry žáků základních a středních škol
- Přístupu k praktickým dovednostem formou stáží a odborných školení pro studenty a absolventy
- Zajištěním rozvoje kompetencí nutných pro uplatnění na trhu práce
- Tvorbou nových oborů a rekvalifikačních kurzů
- Legislativní podporou daných aktivit
- Podpora zaměstnavatelů při vzdělávání zaměstnanců

- Zlepšení systému poskytovaných rekvalifikací
- Vyjmutí rekvalifikací ze systému veřejných zakázek
- Zajistit provázanost Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací
- Podpora systému sítí EURES a přeshraniční migrace kvalifikovaných pracovníků (MPSV, Strategie politiky zaměstnanosti 2020, 2014, s. 5, 38)

Značnou část migrujících pracovních sil dnes tvoří kvalifikovaní nebo zcela nekvalifikovaní jedinci, kteří vykonávají méně společensky přitažlivou práci. Druhou část tvoří vzdělaní a kvalifikovaní odborníci, které podmínky ve státech s nedostatkem podobných profesí lákají na zvýhodněné benefity. Velkým plusem je v tomto případě to, že tyto pracovníky není, oproti vlastním občanům, třeba nijak nákladně připravovat. To má jednu nespornou výhodu, kterou jsou nižší náklady. (Rydvanov, 1985, s. 140)

Oblast zaměstnávání cizích státních příslušníků se po vstupu ČR do EU řídí rozdílnými pravidly při zaměstnávání pracovníků ze zemí EU a Evropského hospodářského prostoru a ostatních, kterým je nadále třeba schvalovat pracovní povolení. Danou agendu spravuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Současné vyřizování žádostí namísto ÚP převzal na základě zákona č. 101/2014 Sb., Odbor azylové a migrační politiky ministerstva vnitra. (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018, s. 14)

Z hlediska odvětvové struktury se ekonomicky aktivní zaměstnanci přicházející z ciziny zajímali o odvětví zejména ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví, velkoobchodě a maloobchodě. V letech 2008 – 2011 v době ekonomické recese se zastoupení v odvětví postupně měnilo a klesl počet cizinců ve stavebnictví a vzrostl jejich počet ve velkoobchodě a maloobchodě. Pokud se jedná o otázku migrace pracovních sil, pak lze vyjádřit domněnku, že počet a struktura ekonomicky aktivních cizinců na území ČR významně ovlivňují zejména legislativní změny a momentální ekonomická situace země. (Pošta a kol., 2015, s. 37, 79)

Shrnutí: Dochází k uplatňování stále většího počtu cizinců na trhu práce ČR, a s tím je spojena i potřeba jejich začlenění do společnosti. Dochází tak k nárůstu jazykových kurzů nabízených cizincům. Typickými profesemi jsou pro ně zejména stavebnictví nebo sezónní práce v zemědělství. Nejčastěji se setkáváme se dvěma extrémy, kterými jsou nekvalifikovaní a vysoce kvalifikovaní cizinci. U osob sebezaměstnaných se setkáváme s uplatněním v oblasti služeb a pohostinství.

Vlastní názor: Zaměstnávání cizích státních příslušníků je otázkou nabízených benefitů. Problematika migrace se dnes řídí zejména spoluprací v oblasti sociálních aktivit v rámci Evropy, a s tím je spojena celá řada rizik, zejména bezpečnostních a zdravotních.

3.2 Politika zaměstnanosti ČR

3.2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Snížení dlouhodobé nezaměstnanosti je jedním z hlavních cílů politiky zaměstnanosti vyspělých průmyslových zemí. Hlavní nástroje sloužící pro její snížení jsou:

- Zvýšení kvalifikace a rekvalifikace u dlouhodobě nezaměstnaných, učení se novým technologiím
- Poskytování informací osobám dlouhodobě nezaměstnaným o trhu práce, zlepšením orientace a zvýšení povědomí o konkurenci na trhu.
- Podpora pro firmy vytvářející pracovní místa formou subvencí, půjček, poradenství, dále startu malého a středního podnikání

Aktivní politika zaměstnanosti obsahuje:

- Programy sociální povahy nebo zlepšování pracovního prostředí vedoucí k tvorbě pracovních míst
- Finanční příspěvky pro ty, kdo se rozhodnou podnikat
- Individuální programy preventivního zvyšování kvality výuky mládeže a rekvalifikace
- Zaměření na osoby v nejrizikovějších kategoriích, zejména mladistvé, osoby s nižší kvalifikací, ženy, tělesně postižené (Mareš, Hrdý, 1994, s. 109-110)
- Zlepšování schopností u lidí dlouhodobě nezaměstnaných formou job clubs a systému poradenství
- Možnost předčasných důchodů
- Tvorba míst s kratší pracovní dobou, podpora nezaměstnaných při práci ve zkráceném úvazku (Mareš, 1998, s. 124).

Aktivní politika zaměstnanosti (příloha 1) je souhrn opatření směřujících k maximální možné míře zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR, podle situace na trhu práce

spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Mezi její nástroje patří podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zejména:

- veřejně prospěšné práce
- investiční pobídky
- rekvalifikace
- společensky účelná pracovní místa
- příspěvek na zapracování
- překlenovací příspěvek
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (Zákon č. 435/2004 Sb., § 104, 2004)

Součástí těchto opatření aktivní politiky zaměstnanosti je podle tohoto zákona také poradenství, které zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání, cílené programy k řešení nezaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb., § 105, 2004)

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována pomocí tzv. Národních plánů zaměstnanosti (NPZ), které vycházejí ze směrnic EU pro politiku zaměstnanosti. Tyto plány sledují čtyři hlavní směry, jakými jsou podpora zaměstnanosti lidských zdrojů, rozvoj podnikání a vytváření pracovních míst, podporu adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů a odstranění veškeré diskriminace. (Večerník a kol., 2016, s. 28-29)

K realizaci APZ je potřeba ve větší míře navýšit jak finanční tak personální prostředky. Je třeba se také vypořádat s negativními efekty, plynoucími z APZ a eliminovat jejich dopad. (MPSV, Strategie politiky zaměstnanosti 2020, 2014, s. 20)

Reakce vlád na moderní společnost, která přináší rizika a sociální problémy, bylo zavedení nového způsobu vládnutí, který ovlivnil současnou administrativu. Podstata tohoto trendu je ve snaze zapojit do tradičních politik aktéry z nestátních sektorů. Tato spolupráce umožňuje zkvalitnění a méně nákladové způsoby využívání služeb pomocí metod managementu soukromého sektoru. Co se týká současného stavu, je spíše tradičně decentralizovaný systém služeb nezaměstnanosti po roce 2010 opět re-centralizován. (Horák, 2014, s. 7-8)

Rekvalifikace

Rekvalifikace podle zákona o zaměstnanosti § 108 je vymezena takto: „Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 108, 2004)

Druhy rekvalifikací

- Klasická rekvalifikace – je určena pro uchazeče i pro zájemce o zaměstnání. Zajišťuje ji úřad práce a účastník rekvalifikace má po dobu jejího trvání nárok na podporu při rekvalifikaci, která činí 60 % průměrné čisté mzdy v posledním ukončeném zaměstnání.
- Zvolená rekvalifikace – daná novelou zákona o nezaměstnanosti, s platností od 1. 1. 2012, kdy zájemce o zaměstnání nemá nárok na podporu při rekvalifikaci ani na náklady s ní spojené. Touto formou je hrazen pouze samotný kurz. Specifikem je, že tuto rekvalifikaci si zařizuje uchazeč sám, je však nutno, aby probíhala v akreditovaném vzdělávacím zařízení. (Kaczor, 2013, s. 223)

Rekvalifikace slouží ke zvýšení šancí na nalezení vhodného zaměstnání doplněním a rozšířením kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Rozlišujeme rekvalifikaci krátkodobou a dlouhodobou. (Dušek, 2015, s. 194)

Rekvalifikace pracovníků má významný vliv na přirozenou míru nezaměstnanosti. Důležitým faktorem je rychlá a přesná evidence pracovních míst v jednotlivých firmách a institucích. (Brčák a kol., 2014, s. 144)

Investiční pobídky

Jedná se o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, vymezen v zákoně o zaměstnanosti v § 111 takto: „ Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu podle zákona 72/2000 Sb., hmotně podporuje:

- Vytváření nových pracovních míst
- Rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců (Zákon č. 435/2004 Sb., § 111, 2004)

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou spolu s rekvalifikacemi nejužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti vymezeny v zákoně o zaměstnanosti v § 112 takto: „Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 112, 2004)

Veřejně prospěšné práce jsou nově vytvářené pracovní příležitosti za účelem specifických požadavků. Tato forma má sloužit pouze po přechodnou dobu a má vypomoci osobám obtížně umístitelným a dlouhodobě nezaměstnaným. (Dušek, 2015, s. 193)

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) jsou pojímána jako nově vznikající příležitosti. Cílem je zvýšení pracovních příležitostí pro občany v případě, kdy nelze jiným způsobem zajistit umístění uchazeče o zaměstnání, a to včetně uplatnění jako samostatně výdělečné osoby. Předpokladem vzniku SÚPM je nízký stav volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního. (Dušek, 2015, s. 192)

Podle § 113 v zákoně o zaměstnanosti se v rámci APZ vymezuje takto: „Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní 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. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.“

V rámci příspěvku na SÚPM lze hovořit o dvou formách:

- Příspěvku na zřízení SÚPM
- Příspěvku na vyhrazení neboli udržení (Zákon č. 435/2004 Sb., § 113, 2004)

Absolventská a praktikantská místa

Za absolventa je považován člověk s ukončeným vzděláním, který nedosáhl po dobu dvou let od absolvování školy na zaměstnání. Tato místa jsou dotovaná finančními příspěvky ÚP a slouží k získání odborné praxe. (Dušek, 2015, s. 195)

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je určen uchazečům ÚP, kteří se rozhodli podnikat. Tento příspěvek je určen na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Poskytuje se nejdéle na dobu pěti měsíců a činí nejvýše 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. (Kaczor, 2013, s. 230)

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování v praxi znamená, že ÚP přispívá zaměstnavateli na zapracování nového zaměstnance, který stojí zaměstnavatele v konkrétním případě zvýšené a doložitelné náklady. Tento příspěvek je vyplácen na základě dohody mezi ÚP a zaměstnavatelem a lze ho poskytnout maximálně po dobu tří měsíců. (Kaczor, 2013, s. 231)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je vymezen v § 117 zákona o zaměstnanosti takto: „Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní doby.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 117, 2004)

Shrnutí: Aktivní politika zaměstnanosti obsahuje zejména plány pro uplatnění rizikových skupin obyvatelstva. Prostředkem k prosazení snah se stávají dotovaná místa s proplácenými náklady zaměstnavatelům prostřednictvím Úřadu práce. U osob nekvalifikovaných se nejčastěji setkáváme s nabídkou veřejně prospěšných prací, případně rekvalifikací. U osob, které se rozhodli podnikat, se využívá překlenovací příspěvek ve formě náhrad počátečních nákladů, a to až na dobu pěti měsíců od zahájení činnosti.

Vlastní názor: Pracovní místa jsou ve větší míře vytvářena zejména u osob, u kterých není možnost běžného uplatnění, případně u osob, které se rozhodli žít se vlastní

aktivitou s podporou státu a mají tak finanční úlevy. Dochází k tomu, že uplatnění nacházejí ti, kteří jsou obtížně zařaditelní a povinnost státu se o tyto občany starat se částečně nebo zcela přesouvá na někoho jiného. Nezanedbatelný je i zisk, který v těchto pozicích vzniká, zejména ve výrobní sféře.

3.2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Dávky sociální pomoci jsou vázány na sociální potřebnost a jejich výše nezávisí na dřívějším výdělku. V případě, že uchazeč splňuje požadavky, je mu vyplácena dávka ve výši 50% měsíčního výdělku po dobu tří měsíců. Následně další tři měsíce ve výši 40 %. Po dobu rekvalifikace pak výše dávky činí 60 %. Tento stav nevede k aktivnímu hledání pracovního místa, vzhledem k tomu, že chybí motiv. To je způsobeno nízkou minimální mzdou, a to i ve srovnání s ostatními státy Evropy. Existují názory, že podpory v nezaměstnanosti přispívají k nalezení optimální práce pro každého, na druhé straně tyto podpory prokazatelně zvyšují nezaměstnanost. Realita je taková, že sociální štedrost vede spíše k růstu počtu nezaměstnaných, naopak sociální tvrdost nutí nezaměstnané k přijetí jakékoli práce. Opatření, která jsou směřována směrem k nezaměstnaným, by měla být cílena individuálně, aby se dosáhlo maximálního využití potenciálu každého jednotlivce. (Brožová, 2003, s. 131-133)

Práce vede k uspokojování lidských potřeb, a je tak středem zájmu jedince i společnosti. Na negativní projevy nezaměstnanosti reaguje vláda řadou aktivit, jako je sociální politika, pojištění a zabezpečení občanů při nezaměstnanosti. Kladně lze hodnotit fakt, že stát není při nízké míře nezaměstnanosti zatížen vysokými výdaji na oblast aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. V ekonomice je zachován sociální smír a nejsou v ohrožení započaté transformační procesy. Jako negativní důsledek se jeví rychlejší růst mezd a tím dochází k inflačním tlakům v ekonomice. Co se týká ČR, jedná se z dlouhodobého hlediska o středně závažné riziko z důvodu zvyšování výdajů na důchodovou politiku a zdravotní péči. Zákonem stanovený věk odchodu do starobního důchodu by se podle stávající právní úpravy měl nadále zvyšovat. Omezené výdaje v podpoře zaměstnanosti u starších občanů jsou dalším problémem v řešení nezaměstnanosti. V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti ze strany státu stále schází dostatečné financování a chybí zacílení na ohrožené skupiny, jakými jsou ženy s malými dětmi, mladí lidé a starší pracovníci. Ženám při uplatnění na trhu práce chybí dostupnost

cenově přijatelných typů zařízení se službami o děti malá možnost využívání částečných úvazků. (Novák a kol., 2016, s. 4 – 5, 46)

System sociální pomoci nezaměstnaných vytváří dva póly, které jsou extrémem, a je třeba mezi nimi nalézt rovnováhu. V případě příliš přísného systému se rapidně sníží počet vyplácených osob, ale zároveň se zvýší riziko, že stát nebude schopen efektivně pomoci osobám, kteří pomoc skutečně potřebují. V případě systému s minimem bariér se minimalizuje riziko neposkytnutí sociální pomoci potřebným, nicméně zvýší se tak množství vyplácených dávek i těm osobám, které potřebné nejsou. Dalším možným krokem na podporu zaměstnanosti a vzdělávání je v ČR udržení minimální mzdy na co nejnižší úrovni, kdy osoby bez kvalifikace jsou nuceny pobírat minimální mzdu a osoby kvalifikovanější naopak zaznamenávají trend nárůstu svých příjmů. Aktivní politika zaměstnanosti je nástroj cílený směrem k návratu nezaměstnaných osob k finanční soběstačnosti prostřednictvím trhu práce. Pasivní politika zaměstnanosti je naproti tomu jen přechodnou formou sociální pomoci osobám, které se ocitli bez práce a ostatních příjmů. (Kaczor, 2013, s. 87 – 89, 219)

Shrnutí: Pasivní politika zaměstnanosti státu se setkává s názorem jak ekonomickým, kdy při vyplácení podpor v nezaměstnanosti stát zároveň podporuje výši nezaměstnaných osob a dochází ke ztrátě daňové i ke ztrátě na hospodářském růstu, tak s názorem sociálním, kdy na sebe stát přebírá závazek, že bude postaráno o občany, kteří pomoc potřebují. Je třeba mezi těmito extrémy nalézt adekvátní řešení a zajistit podporu tam, kde je oprávněně vyžadována a zvážit její proplácení v případech, kdy je zneužívána.

Vlastní názor: Vyplácené podpory se řídí pravidly sociální potřebnosti, proto je třeba je cíleně zaměřit tam, kde jsou nezbytné a nejsou zneužívány. Výši sociálních dávek je třeba zesouladit s výší minimální mzdy a plněním povinností pro jejich proplácení.

3.2.3 Strategie politiky zaměstnanosti 2020

Strategie zaměstnanosti poukazuje na problémy českého trhu práce a hledá příčiny jejího vzniku, se zaměřením na cílové skupiny s cílem jejich podpory a zvyšováním zaměstnanosti. Zaměřuje se na regionální politiku zaměstnanosti v oblastech s nízkou hospodářskou ekonomikou a pomoc oblastem hrozícím sociálním vyloučením.

Strategie zaměstnanosti se zaměřila na čtyři hlavní priority

- Zlepšení přístupu k zaměstnání u ohrožených skupin na trhu práce

- Rovnost žen při získávání zaměstnání
- Aktualizace nabídky a poptávky na trhu práce při spolupráci podniků a zaměstnanců
- Efektivnější poskytování služeb zaměstnanosti

Strategie zaměstnanosti si klade za cíl zvýšit celkovou míru zaměstnanosti na 75 % u věkové kategorie občanů 20-64 let, zvýšit podíl zaměstnaných, nalézt práci osobám starším, mládeži a osobám s nízkou kvalifikací. Dané cíle jsou součástí dokumentů Strategie Evropa 2020 a Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. (MPSV, Strategie politiky zaměstnanosti 2020, 2014, s. 1-2)

Shrnutí: Politika zaměstnanosti se řídí pomocí v těch oblastech, kde dochází k sociálnímu vyloučení. S tím je spojena spolupráce s místními subjekty. Strategie je pak zaměřena na osoby ohrožené, které obtížně získávají pracovní uplatnění, zejména ženy a osoby s handicapem.

Vlastní názor: U osob nad 50 let se setkáváme s tím, že dochází k obtížnějšímu uplatnění na trhu práce, a to celorepublikově. Další rizika, co se týká nezaměstnanosti, pak vznikají v oblastech sociálně vyloučených. Ve spolupráci mezi Úřady práce v ohrožených lokalitách a zaměstnavateli lze problematiku řešit poskytováním zvýhodněných pracovních míst a proplácením podpor pro jejich vznik.

3.3 Politika zaměstnanosti EU

Základním rámcem strategie rozvoje EU je vytváření vzájemného vztahu mezi ekonomickým rozvojem, zaměstnaností a sociální soudržností, vhodně cílená politika zaměstnanosti a sociální politika na úrovni jednotlivých států. Tato opatření jsou nezbytná pro to, aby pracovní síla přispívala k udržitelnému ekonomickému růstu. (Dušek, 2015, s. 33)

Politika zaměstnanosti je od vstupu ČR do Evropské unie ovlivňována regionální politikou EU, jejíž cíle jsou dosahovány za pomoci Strukturálních fondů Evropské unie. V listopadu 2013 byl přijat Evropským parlamentem rozpočet pro novou politiku soudržnosti na období let 2014 – 2020. V rámci této politiky se objevují témata související s bojem proti chudobě a sociálním vyloučením. Cílem této politiky je prosazování tří z pěti existujících fondů, z nichž pro politiku zaměstnanosti je klíčový Evropský sociální fond (ESF), kterým se financují opatření sociální politiky a politika zaměstnanosti na základě

doporučení Evropské strategie zaměstnanosti v oblasti boje proti diskriminaci, podpoře rovnosti, vzdělávání a odborné přípravy. V této souvislosti je politika zaměstnanosti a trh práce v EU ovlivněn od roku 2004 Strategií pro hospodářský růst Evropa 2020 pro období let 2010 – 2020 a navazující Evropskou strategií zaměstnanosti. Strategie Evropa 2020 je dokumentem, zaměřeným na oblast zaměstnanosti, inovací, vzdělávání, sociálního začlenění a změn klimatu. (Horák, 2014, s. 15-17)

Hlavní úlohou Evropského společenství na úrovni jednotlivých členských zemí ve vztahu k nezaměstnanosti je přerozdělování finančních prostředků plynoucích z fondů na pomoc ohroženým regionům či sociálním kategoriím. Mezi hlavní priority těchto fondů patří:

- Napomáhání růstu těch regionů, které zaostávají tempu rozvoje, a to zejména rekvalifikacemi, podporou průmyslových odvětví, turismu, energetiky, výzkumu a služeb.
- Poskytování podpory do oblastí postižených úpadkem průmyslu
- Boj proti dlouhodobé nezaměstnanosti podporou pracovní a profesní integrace a rozvoje lokálních trhů práce
- Profesní příprava mladých lidí a jejich následná integrace na trhu práce v oblasti kvalifikace absolventů různých škol, zprostředkování nejnovějších technologií a podpory zaměstnávání
- Přizpůsobení struktury a vývoje zemědělské výroby zemědělské politice Evropského společenství (ES).

(Mareš, Hrdý, 1998, s. 117)

Shrnutí: Je třeba reagovat na potřeby regionálních trhů práce podporou postižených odvětví, zejména zemědělství a upadajícího průmyslu. Pomoc je třeba směřovat primárně do vzdělávání, migraci pracovních sil a odstranění diskriminace.

Vlastní názor: Oblast využívání fondů EU na podporu zaměstnanosti se řídí povinnostmi spojenými s členstvím České republiky v EU. S tím úzce souvisí uplatnění pracovních sil v rámci celé Evropy. Dochází k přeshraničnímu zaměstnávání obyvatelstva, a to zejména v oblasti hranic se Spolkovou republikou Německo. Podporu rozvoje a snížení nezaměstnanosti je třeba cíleně uplatňovat přímo v ohrožených lokalitách na úrovni regionů s pomocí místních institucí a finanční podpory státu prostřednictvím fondů EU. Aktivity je pak třeba zpětně analyzovat a reagovat na aktuální situaci na trhu práce.

3.3.1 Strategie Evropa 2020

Strategie Evropa 2020 obsahuje tři společně propojené aktivity:

- Inteligentní růst - obsahující rozvoj ekonomiky pomocí znalostí a inovací.
- Udržitelný růst - snížení ekologické zátěže ekonomik, co se týká zdrojů
- Růst podporující začlenění - podpora ekonomik v místech s vysokou zaměstnaností s podporou sociální a územní soudržnosti.

EU chce s pomocí aktivit dosáhnout do roku 2020 tyto cíle:

- 75 % zaměstnanost obyvatelstva ve věku 20-64 let,
- Investice 3 % HDP z prostředků EU do výzkumu a vývoje
- Dosažení cílů „20-20-20“ v oblasti klimatu a energie spolu se snížením emisí o 30 %
- Snížení hranice pod 10 % u dětí s nedokončenou školní docházkou a 40% hranice u mladých lidí k dosažení terciálního vzdělání
- Snížení počtu osob trpících chudobou o 20 milionů (MPSV, Strategie Evropa 2020, 2010, s. 5)

Shrnutí: Cíle ČR v oblasti rozvoje se shodují s cíli EU, jedná se zejména o trvale udržitelný růst v oblasti hospodářství, ekologie a zaměstnanosti.

Vlastní názor: V rámci EU v současnosti jednotlivé státy řeší otázky zaměstnanosti a migrační krize, která přímo či nepřímo zasáhla celou Evropu. Dochází k diskuzím ohledně začleňování cizinců a řeší se otázka jejich budoucnosti ve společenském a pracovním uplatnění. Zůstává otázkou, na kolik se danou situace podaří řešit v dlouhodobém horizontu.

3.3.2 Služba EURES v zemích Evropské unie

Česká republika se od roku 2004 připojením k EU stala jedním ze států poskytujících služby sítě EURES, umožňující snadnější nalezení práce v rámci států EU a Evropského hospodářského prostoru (EHP), do kterého spadají země, jakými jsou Island, Norsko, Lichtenštejnsko a Švýcarsko. Služby EURES jsou poskytovány prostřednictvím databáze Evropského portálu pracovní mobility a na místních Úřadech práce ČR vyškolenými pracovníky poskytujícími poradenské a informační služby zaměstnavatelům a uchazečům. Mimo aktivní přístup při vyhledávání je na stránkách EURES možnost vložení

profesního životopisu, který bude přístupný potenciálním zaměstnavatelům. Konkrétní informace o členských zemích a pracovních podmínkách jsou pak přístupné v Databázi životních a pracovních podmínek. Ty zahrnují informace z místních trhů práce na úrovni regionů a seznam nabízených profesí. Dané informace jsou k dispozici ve všech úředních jazycích v rámci členských států EU, včetně angličtiny. Nejobsáhlejší je Databáze volných pracovních míst s nabídkou zaměstnání podle vyhledávání zadaných parametrů, jakými je země a žádaná pozice. Zájemci o studium v zahraničí mají možnost využít odkazy v sekci Vzdělání a evropský portál Ploteus, poskytující informace o vzdělávání v EU. Dalším portálem pro zájemce v nabídce EURES je Portál EU pro mladé. (MPSV, Eures, 2018)

Vlastní názor: Služba se týká občanů EU a EHP, ale v budoucnosti bude třeba program rozšířit a provést analýzu její efektivity v souvislosti se zvyšujícím se přílivem občanů ze zemí mimo Evropu postižených krizemi.

3.3.3 Služba EURES v České republice

Služby EURES byly v období od 1. 1. do 30. 11. 2015 financovány částečně z Evropského sociálního fondu, konkrétně Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem ČR, prostřednictvím projektu "Evropské služby zaměstnanosti ČR". Nově jsou pro období od 1. 2. 2016 do 30. 9. 2020 služby EURES v ČR spolufinancovány Evropským sociálním fondem, konkrétně Operačním programem Zaměstnanost a státním rozpočtem ČR prostřednictvím projektu Evropské služby zaměstnanosti ČR II. (MPSV, Eures, 2018)

Vlastní názor: Současné funkční období fondů bude ukončeno v roce 2020. Období let 2021-2027 bude z ESF financováno částkou 101,2 miliardy Euro. Desetina této částky bude muset být jednotlivými členskými státy vynaložena na podporu zaměstnanosti mladých uchazečů. Cílení podpory však tkví ve spolupráci celé řady institucí, vzdělávacích i státních, vyvstává tak otázka jejího efektivního využití z důvodu složité organizační struktury a plánování.

3.4 Úřad práce ČR

Vhodné zaměstnání si každý občan zabezpečuje svépomocí nebo za pomoci příslušného Úřadu práce. Ten tak činí bezplatně na celém území ČR a je povinen dodržovat zásadu rovných příležitostí při zprostředkování zaměstnání pro každého občana.

Úřady práce mají tyto funkce:

- Sledují a hodnotí stav na trhu práce
- Informují o možnostech získání zaměstnání
- Zprostředkovávají vhodné zaměstnání
- Poskytují občanům poradenské služby
- Vedou evidenci uchazečů
- Rozhodují o vyřazení uchazečů z evidence
- Stanovují výši hmotného zabezpečení
- Organizují rekvalifikace
- Podporují zřizování nových pracovních míst
- Vydávají a odjímají povolení zaměstnání cizincům
- Spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce
- Kontrolují dodržování právních předpisů o zaměstnanosti
- Hospodaří s finančními prostředky (Dušek, 2015, s. 91, 136-137)

Vlastní názor: V oblasti poskytovaných služeb Úřadem práce ČR je třeba v budoucnosti zefektivnit systém vzniku nových pracovních míst a adresné vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Tvorba nových pracovních míst je závislá zejména na přílivu nových investorů a ty se do méně atraktivních lokalit nedaří přilákat. Dochází v nich tak k hospodářskému úpadku, zejména v zemědělských oblastech nebo v regionech s bývalými těžebními prostorami.

3.5 Nezaměstnanost

Podle ekonomické inflace je míra nezaměstnanosti definována jako procentuální podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. V současnosti je ČSÚ do tohoto podílu zahrnuto obyvatelstvo ve věku 15-64 let. Předmětem tržní transakce na trhu práce je mzda. Ve vztahu k míře nezaměstnanosti je jedním z prvních analyzovaných vztahů, který s ní přímo souvisí. (Buchtová, 2002, s. 60)

Za míru plné zaměstnanosti je považována hranice 2-6 %. Překročení této hranice, jak směrem dolů, tak i směrem nahoru bývá považována za nežádoucí. Nezaměstnanost není považována za vážný ekonomický ani sociální problém, pokud se nestane masovou. Existence nezaměstnanosti je přirozeným fenoménem a součástí svobodné společnosti, založené na tržních mechanismech a demokracii. Její existence vyplývá a je ospravedlněna:

- pohybem ekonomiky, který vyžaduje odpovídající pohyb pracovníků
- svobodnou volbou osob, zda přijmou zaměstnání, nebo zda budou na sociálních dávkách, či na příjmech činnosti neformální ekonomiky, nebo podpory od charitativních organizací, či rodiny. (Mareš, Hrdý, 1994 str. 10–11, 25)

Nezaměstnanost nelze vyřešit dosavadními strukturami ekonomiky, bránění se inovacím a změnám, ale pouze lepší připraveností na změny. Danou změnou je rozvoj lidského kapitálu, a to jak v individuálním, tak společenském rozměru. (Brožová, 2003, s. 9)

Nezaměstnanost je jedním z neoddělitelných rysů kapitalismu, který je podmíněný působením objektivních zákonů ekonomiky kapitalistického způsobu výroby. Důsledkem těchto zákonů je fakticky část pracujících trvale bez práce a stává se tak nadbytečnou rezervní armádou pracovních sil. (Rydvanov, 1985, s. 6)

Jedná se o neefektivní jev, který snižuje celospolečensky produktivitu práce, rozšiřuje počty sociálně slabých lidí a má za následek prohlubování chudoby. Odstraněním nezaměstnanosti by se tak následně vyřešilo velké množství ekonomickým a sociálních problémů (Z. Maruška, 2012, s. 16).

Nezaměstnanost existuje ve dvou rovinách. Jednak tehdy, když je skutečný produkt ekonomiky pod nebo nad úrovní potenciaální úrovně, nebo v případě, že se ekonomika pohybuje na úrovni potenciaálního produktu. Jsou-li obě úrovně, jak skutečná, tak potenciaální ve stejné výši, jedná se o přirozenou míru nezaměstnanosti. Ta nastává, jestliže je ekonomika dlouhodobě v rovnováze, tedy v dlouhodobém horizontu změny agregátní poptávky neovlivňují zaměstnanost ani produkt. Přirozená nezaměstnanost se též specifikuje jako míra, při níž je skutečná a očekávaná inflace stejná, tedy bez tendence k akceleraci nebo inflaci (Brčák, Sekerka, 2010, s. 198).

Shrnutí: Výše nezaměstnanosti, ať nízká nebo vysoká, je problematický jev z hlediska výše mezd a počtu nabízených pracovních míst. Určitá míra nezaměstnanosti bude vždy a v každé ekonomické etapě. Otázka úplného odstranění nezaměstnanosti je z hlediska efektivnosti nesplnitelná, tím se liší kapitalistické a socialistické pojetí nezaměstnanosti.

Vlastní názor: Nezaměstnanost se individuálně řídí potřebností, schopnostmi pracovníka a ochotou pracovat za nabízenou mzdu. Nezaměstnanost jako jev je dána možnostmi ekonomiky, politickými a celospolečenskými vlivy.

3.5.1 Pojem nezaměstnaný

Osoby nespádající pod označení pracovní síla se řadí mezi ekonomicky neaktivní část obyvatel. Jsou to zejména osoby důchodového věku, osoby v domácnosti, lidé, kteří si již dobrovolně aktivně práci nehledají. Při měření nezaměstnanosti se potýkáme s potížemi při jejich interpretaci, jelikož nezahrnuje osoby, které například pracují za kratší týdenní nebo měsíční doby. Podobně je problém při zachycení osob, které jsou zaměstnány sezónními pracemi. Ve srovnání s jinými státy pak dochází rovněž k odlišným interpretacím z důvodů různých kritérií a vykazovaná míra nezaměstnanosti vždy přesně odráží stav na trzích práce, a to obzvlášť v méně rozvinutých zemích. (Brčák a kol., 2014, s. 141)

V obecné rovině můžeme říci, že vývoj nezaměstnanosti je velmi úzce spojen s demografií a počtem obyvatel. Daní obyvatelé se posuzují od 15 let výše a na trhu práce se s nimi spekuluje v kategoriích aktivního a neaktivního obyvatelstva. Ekonomicky aktivní jsou rozděleni na zaměstnané a nezaměstnané. Mezi ekonomicky neaktivní obyvatelstvo se počítají zejména důchodci, studenti nebo ženy v domácnosti. Za zaměstnané se považují osoby s pobytem ve sledovaném území, které byly zaměstnány alespoň 1 hodinu a pobíraly plat nebo mzdu, případně jinou odměnu za práci nebo byly ve vztahu k zaměstnavateli alespoň formálně. Podle mezinárodně uznávané metodiky se mezi zaměstnané řadí:

- Osoby, které mají vlastní firmu
- Příslušníci armády
- Do roku 2004 i osoby ve výkonu vojenské a civilní služby
- Osoby na mateřské, které již pracovaly

Podle stejné metodiky nejsou za zaměstnané považovány:

- Osoby na mateřské, které předtím nepracovaly
- Osoby na další mateřské dovolené

Za nezaměstnané se podle dané metodiky považují osoby starší 15 let s místem pobytu na sledovaném území, které:

- Byly bez práce, nebyly placeny ani sebezaměstnány
- Byly k dispozici pro nástup do zaměstnání nejpozději do 14 dnů.
- V průběhu posledního měsíce aktivně hledaly práci (Brčák a kol., 2012, s. 91-92)

Zaměstnaný je ten, kdo za odvedenou práci pobírá mzdu. Zaměstnaní jsou i ti, kteří práci mají, ale z krátkodobého důvodu nepracují. Tento pohled zahrnuje lidi nemocné, na dovolené či stávkující. Nezaměstnaný je člověk, který je schopen práci vykonávat, je ochoten během krátké doby, v řádu týdnů, do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání, ale pokouší se aktivně ho najít. Zaměstnaní i nezaměstnaní občané tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Občané, nepatřící ani do jedné ze skupin, tvoří ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. (Brožová, 2003, s. 77)

Situaci na trhu práce v ČR zjišťuje Český statistický úřad za pomoci metody Výběrového šetření pracovních sil. Za celou EU se shromažďují data získaná z Výběrového šetření pracovních sil Eurostatem. Celkově lze obyvatelstvo členit na ekonomicky aktivní a neaktivní osoby. Ekonomicky aktivní pak na zaměstnané a nezaměstnané. Nezaměstnaní musí být ekonomicky aktivní, nesmí být zaměstnaní nebo sebezaměstnaní, musí si aktivně hledat práci a být schopni do určité doby nastoupit do zaměstnání. Dlouhodobá nezaměstnanost je charakterizující dobou trvání delší než jeden rok. (Pavelka, 2011, s. 19)

Shrnutí: Nezaměstnanost je třeba posuzovat v konkrétních lokalitách a s pomocí ukazatelů jakými jsou demografie, sociální a ekonomické možnosti oblasti. Do statistik nespádají občané pracující v individuálních pracovních zařazeních, jakými je např. zkrácená pracovní doba nebo sezónní práce.

Vlastní názor: Sama definice nezaměstnanosti v sobě zahrnuje celou řadu aspektů, u kterých je třeba posuzovat osobní důvody jejího vzniku a také ekonomické možnosti, které lokality nabízejí.

3.5.2 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je vedle výkonu ekonomiky a inflace klíčovým ukazatelem, kterým stanovujeme ekonomickou úroveň jednotlivých zemí a pomocí které se vychází při formulování politik a programů EU.

Z časového hlediska rozlišujeme nezaměstnanost:

- Opakovanou – kdy se pracovníci stávají nezaměstnanými opakovaně
- Dlouhodobou – trvající déle než šest měsíců nebo déle než jeden rok
- Krátkodobou – v rozmezí půl až jednoho roku (Novák a kol. 2016, s. 5)

Další možné dělení nezaměstnanosti:

- Technická nezaměstnanost – následek přerušení technického výrobního procesu, jako porucha strojního zařízení, nedostatek materiálu.
- Technologická nezaměstnanost – jako důsledek inovací, které šetří lidskou práci, jako je nahrazování práce kapitálem v oblastech robotizace a automatizace. (Farský a kol., 2010, s. 48)

Nezaměstnanost se obvykle dělí na:

1. Frikční - lidé opouštějí práci a novou hledají, někteří vstupují poprvé do pracovního procesu, to zahrnuje absolventy, ženy po mateřské, jedná se tedy o přirozenou nezaměstnanost.
2. Strukturální – vzniká nesouladem mezi kvalifikačními požadavky a volnými pracovními místy v dané oblasti. To je dáno expanzí určitých firem a naopak úpadkem jiných, týká se to také určitých odvětví. Strukturální nezaměstnanost bývá obvykle delší než frikční, protože trvá delší období, kdy si nezaměstnaní musí zvýšit svoji kvalifikaci.
3. Cyklickou – je dána cyklickou fluktuací ekonomiky. Její velikost je definována tzv. Okunovým zákonem. Tento zákon popisuje vztah mezi nezaměstnaností a tempem ekonomiky. Platí, že pokles HDP o dvě procenta zvyšuje nezaměstnanost o jeden procentní bod.
4. Sezónní – je dána sezónností pracovních nabídek, to se týká zejména stavebnictví, zemědělství a dalších odvětví, jedná se o přirozenou nezaměstnanost (Brčák, Sekerka, 2010, s. 190 - 191).

Další možné dělení nezaměstnanosti:

1. Dobrovolná, jinak také rovnovážná – vzniká v případě, pokud se lidé stávají nezaměstnanými dobrovolně. Do této specifikace spadá frikční nezaměstnanost. Jako příklad se uvádí uvědomění nízkého výdělku, nezáživná práce, absolventi, kteří jsou po škole a před první prací, ženy na mateřské dovolené. V případě dlouhodobě nezaměstnaných se jedná o upřednostnění volného času před prací.

2. Nedobrovolná, jinak také nerovnovážná – dochází k ní, pokud trh práce nebo ekonomika nefungují. Do této kategorie spadá nezaměstnanost strukturální a cyklická. Jako příklad této nezaměstnanosti je možné uvést kvalifikovaného člověka, který je ochotný pracovat, ale přesto není schopen aktivním přístupem nalézt práci (Nordhaus, Samuelson, 2013, s. 598).

Shrnutí: Problematika nezaměstnanosti se nejvíce týká ohrožených skupin, jakými jsou mladí lidé, občané staršího věku, ženy na mateřské dovolené a občané se zdravotním postižením. Nezaměstnanost rozlišujeme podle délky a důvodů jejího vzniku. Specifická je zejména v určitých typech odvětví, kde působí převis poptávky nad nabídkou, to se týká zejména technických a zemědělských profesí.

Vlastní názor: Míra poptávaných pozic se řídí trhem práce. Ten, kdo se dostává do pracovních pozic je pouze občan, který skutečně o zaměstnání stojí. Současný stav ekonomiky působí výrazně převis poptávky nad nabídkou, co se týká určitých skupin, jsou stále nedostatečně začleněny do pracovního procesu a zde nastupuje stát s možnostmi jak ovlivnit situaci v rámci svých pravomocí.

3.5.3 Pohledy na nezaměstnanost

Nejdůležitějším ekonomickým ukazatelem je hrubý domácí produkt. Na jeho základě se posuzuje úroveň ekonomiky a její výkonnost. Hospodářský cyklus je považován za vlastnost typickou pro tržní systém. Marxisté ho spojují s kapitalistickým způsobem řízení ekonomiky spojeným s nadvýrobou. Keynesiánci ho spojují se selháním trhu, který vyvolává nedostatečnou poptávku v agregátním sektoru a chtějí tzv. ekonomickou aristokracii. Ta by měla zachránit ekonomii progresivní politikou nepatrnými zásahy. Ekonomové hlavního proudu se proti výkyvům snaží bojovat automatickými vestavěnými stabilizátory trhu. (Brčák a kol., 2012, s. 57, 185)

Liberalistická teorie

Uvádí, že nezaměstnanost odráží dočasnou míru nerovnováhy danou poptávkou a nabídkou pracovních příležitostí. Jako určitou míru nezaměstnanosti chápe minimum, které je neodstranitelné. Každý se tak dobrovolně rozhoduje, zda v pozici nezaměstnaného přijme či nepřijme pracovní místo za nabízenou mzdu. Ten, kdo je ochotný pracovat, a přijmout podmínky zaměstnavatele, má vždy možnost získat práci. Příčina nezaměstnanosti se tak jeví především jako neakceptování nabízených mezd ze strany

zaměstnavatele. Řešením problému je především nalezení východiska ze strany nabídky pracovních míst a soustředování se na boj proti inflaci, regulaci mezd, a omezení sociálního vlivu státu. (Mareš, Hrdý, 1994, s. 27–28)

Keynesiánská teorie

V Keynesiánské teorii rozlišujeme tyto druhy nezaměstnanosti:

1. Dočasnou - frikční
2. Sezónní
3. Cyklickou
4. Strukturální

Keynesova kniha *Obecná teorie nezaměstnanosti* publikovaná v roce 1936 vysvětluje celou nezaměstnanost pouze jako frikční, tedy krátkodobou či dobrovolnou. Na rozdíl od liberalistické teorie nejde ze strany nezaměstnaných o vyhýbání se práci nebo neochotu pracovat. V Keynesově pojetí se vyskytují dvě hlavní příčiny přetrvávající nezaměstnanosti. Jedná se o technologický pokrok, který nahrazuje lidskou práci a trvalý nedostatek poptávky, kterou je nedostatečná kupní síla obyvatel spolu se snižující se mírou investic. V případě, že neexistuje dostatečná poptávka po práci, nemohou zájemci o práci najít zaměstnání ani v případě akceptace nízké mzdy (Mareš, Hrdý, 1994, s. 29).

Stav plné zaměstnanosti je v keynesiánském pojetí chápán jako rovnovážný stav, kdy na dílčích trzích práce dochází k vyrovnanému množství nabídky a poptávky po práci. Platí, že neexistuje nedostatek ani přebytek zaměstnanců. Nová keynesiánská makroekonomie odmítá paradigma v oblasti dokonale funkčních konkurenčních trzích a flexibility mezd cen. Předmětem této teorie jsou tržní nedokonalosti, jako teorie neefektivity mezd, které způsobují nedobrovolnou nezaměstnanost a snaží se odhalit zároveň reálné důvody pro nepružné ceny a mzdy. (Skála, 2010, s. 13-14)

Důležitým signálem změn v trhu práce se po roce 1990 stala kvalita nabízené služby zaměstnanců, kterou je odborná způsobilost, znalost jazyků, práce na počítači, komunikativnost a ochota učit se novým věcem. Je třeba však v této souvislosti opustit keynesiánskou představu o dosažení plné nezaměstnanosti jako cíle a uvědomit si, že dlouhodobě nejvyšší udržitelná úroveň produkce se vytváří ne při úplné zaměstnanosti, ale při přirozené. Tato nezaměstnanost v ekonomice dlouhodobě přetrvává a je větší než nulová. (Brožová, 2003, s. 11)

Marxistická teorie

Podle marxismu se nezaměstnanost úzce váže na kapitalismus, který je od základu neschopný řešit opakující se krize a tím také efektivně řešit periodickou masovou nezaměstnanost. Daný stav nezaměstnanosti je vytvořen absolutním poklesem poptávky po práci. Ze zaměstnání jsou vytlačováni lidé, kteří jsou nahrazováni stroji. Podle Marxe se tak zvyšuje akumulace kapitálu současně s poptávkou po práci, zároveň paradoxně dochází k uvolňování pracovních sil. To má za následek vytváření tlaku na zaměstnané produkovat více práce a činí nabídku práce částečně nezávislou na nabídce pracovních sil. Nezaměstnanost se tedy chápe jako výsledek nerovnováhy mezi nabídkou práce a akumulací kapitálu. Odstranit ji lze pouze zrušením soukromého vlastnictví výrobních prostředků (Mareš, Hrdý, 1994, s. 31-32).

Už v roce 1875 K. Marx napsal: „Práce není zdrojem veškerého bohatství. Příroda je právě tak zdrojem užitných hodnot, jako práce, která sama je jen projevem jedné přírodní síly, lidské pracovní síly. Tuhle frázi najdeme ve všech slabikářích. Měšťáci mají velmi dobré důvody, aby přibásňovali práci nadpřirozenou tvůrčí sílu.“ (Marx, Engels, 1954, s. 13)

Shrnutí: Liberalisté vidí nezaměstnanost v neochotě lidí pracovat za jakýchkoliv podmínek. Vliv státu na trh práce má být podle nich omezen na minimum. Keynesiánci vidí příčinu nezaměstnanosti ve výši poptávky, která je nedostatečná, vlivem technologického pokroku. Marxisté hledají příčiny nezaměstnanosti v soukromém kapitálu a jeho potřebě vytváření zisku za každou cenu. Tím dochází k tlaku na pracující, čímž je porušena rovnováha na trhu práce.

Vlastní názor: Nejvíce přijatelnou z hlediska přirozené funkce trhu je teorie Liberalistů, ve které stát omezuje svůj vliv na jeho fungování. Současně je ale potřeba regulovat výši mezd a zajistit minimální garantované podmínky zaměstnancům. Určitá míra sociální pomoci je tedy na místě, otázkou je pouze její výše.

3.5.4 Měření nezaměstnanosti

V ekonomii se pro sledování nezaměstnanosti využívá přirozená míra jako nejnižší možná dlouhodobě udržitelná míra odpovídající potencionálnímu produktu, ve které není zahrnuta cyklická nezaměstnanost. Jedná se o podíl nezaměstnaných občanů na celkovém počtu aktivního obyvatelstva v procentech. Nezaměstnanost kolísá okolo přirozené míry

nezaměstnanosti díky cyklům v hospodářství a během recese je vyšší než přirozená. V ČR jsou zjišťovány dvě míry nezaměstnanosti – obecná a registrovaná. Obecnou míru zjišťuje Český statistický úřad na základě výběrového šetření vzorku pracovních sil vzhledem k množství oslovených respondentů. Registrovaná míra je vypočítána Ministerstvem práce a sociálních věcí ve spolupráci s Úřady práce a zahrnuje evidované uchazeče. V současnosti se pro stanovení míry nezaměstnanosti člení obyvatelstvo do dílčích skupin podle pohlaví, věku a vzdělání, jako podíl nezaměstnaných z dané skupiny ke všem evidovaným na ÚP. (Novák a kol. 2016, s. 6)

Míra nezaměstnanosti se zjišťuje v každé zemi k určitému období. Je dána poměrem nezaměstnaných osob k pracovním silám. Tyto pracovní síly jsou tvořeny zaměstnanými osobami, neboli těmi, kdo mají práci a nezaměstnanými, kteří si práci aktivně hledají. Míru pracovní participace definujeme pro danou zemi k určitému období jako zlomek poměru pracovních sil, neboli ekonomicky aktivního obyvatelstva, k počtu osob v produktivním věku. Uváděné měření má některé nedostatky. Nebere v úvahu osoby, které jsou nedobrovolně zaměstnány na nižší týdenní nebo měsíční pracovní dobu. Dále v pracovních silách nejsou zahrnuti nezaměstnaní, kteří nenašli práci během sledovaného období, např. do čtyř týdnů (Brčák, Sekerka, 2010, s. 189-190)

Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti používá například Eurostat v oficiálních statistikách nezaměstnanosti v členských zemích EU, ale i Český statistický úřad v podmínkách ČR. Při srovnání obou metodik je ukazatel míry obecné nezaměstnanosti dlouhodobě nižší než ukazatel registrované nezaměstnanosti, kterou používá MPSV. Nově se od 7. 11. 2012 ve spolupráci s ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Českým statistickým úřadem pro výpočet registrované míry nezaměstnanosti využívá ukazatel podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let. Důvodem je rozdíl výpočtu nezaměstnanosti využívajícím MPSV, vycházející z registrované nezaměstnanosti a metodiky Českého statistického úřadu, který používal obecnou míru nezaměstnanosti. Nová metodika tak snižuje míru nezaměstnanosti vzhledem k počtu osob ve věku 15 – 64 let v poměru k dřívějšímu počtu všech osob. (Kaczor, 2013, s. 49-50)

Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti

Mezi ČSÚ a MPSV došlo k dohodě, na základě které se od ledna roku 2013 počítá míra nezaměstnanosti ukazatelem registrované nezaměstnanosti pod názvem Podíl nezaměstnaných osob. Jedná se o procentuální vyjádření podílu registrovaných uchazečů

ÚP ve věku 15-64 let ke všem obyvatelům ČR. Nový ukazatel nahradil původní míru registrované nezaměstnanosti, která místo jmenovatele všech osob brala v úvahu procentuální podíl nezaměstnaných uchazečů pouze k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Důvodem změny ukazatele registrované nezaměstnanosti byla větší přesnost údajů, vycházející z více zdrojů, jakým je Úřad práce a Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Údaje o zaměstnanosti, pocházející z okresů není možné brát jako reprezentativní vzorek, pro nižší územní celky pak údaje chybí úplně. Muselo by tak dojít k rozšiřování VŠPS ČSÚ, kterým by byly porušeny mezinárodní dohody o jeho omezení. Dalším důvodem byla nepřehlednost a záměna údajů z šetření VŠPS ČSÚ a MPSV z důvodu, že nový ukazatel je vzhledem k jinému způsobu definice s původním ukazatelem v rozporu. (MPSV, Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti 2013, 2013)

Shrnutí: Od ledna 2013 je nově zavedena metodika pro posuzování počtu nezaměstnaných osob, vztažená ke všem obyvatelům, oproti původní metodice vztažené k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Měření nezaměstnanosti obsahuje nepřesné údaje vzhledem k osobám zaměstnaným ve flexibilních formách práce, které nezahrnuje do statistiky. Nezaměstnaní jsou členění podle pohlaví, věku, nebo vzdělání.

Vlastní názor: Zjišťování míry nezaměstnanosti zahrnuje celou řadu společenských i ekonomických jevů, které nejsou pouhou statistikou uchopitelné. Do statistik nejsou zahrnuty sezónní práce nebo práce na černo, které také ovlivňují zaměstnanost.

3.5.5 Obecné příčiny nezaměstnanosti

Důvodem současného stavu je zejména:

- Nízká mobilita pracovních sil
- Nezájem ze strany dospělé populace na dalším vzdělávání
- Nízká finanční dotace na rozvoj odborností
- Neochota zaměstnavatelů
- Nedůvěra ve výsledky systému dalšího vzdělávání
- Nedostatek informací o možném vývoji na trhu práce (MPSV, Strategie zaměstnanosti 2020, 2014, s. 35)

Omezení hospodářské soutěže, neustále postupující monopolizace ekonomiky, vznik nepřiměřeného zisku, který je majiteli utracen ve spotřebě, to je první a základní příčinou vzniku hospodářské krize a tím i následné nezaměstnanosti a směru, ve kterém

kapitalismus spěje ke kolapsu. Druhá a rozhodující příčina vzniku hospodářské krize a nezaměstnanosti je v půjčování zisků, tedy peněz, které podnikatelé neutratí ve své vlastní spotřebě. Prvotní příčiny hospodářské krize, včetně nezaměstnanosti a kolapsu jsou v politickém sektoru, respektive v politickém systému. Politický systém ve vyspělých západních zemích dostatečně nehájí a neprosazuje zájmy svých občanů i přesto, že se nazývá demokracií - vládou lidu. (Maruška, 2012, s. 23, 86)

Je patrné, že čím je silnější ochrana práce, tím je vyšší míra nezaměstnanosti. Nepříznivě tak působí silná ochrana při zaměstnávání mladých lidí a žen, naopak na zaměstnanost mužů v produktivním věku má jen malý nebo žádný vliv. Zatímco participace odborů působí negativně na míru zaměstnanosti, centralizací a koordinací kolektivního jednání může negativitu dopadu významným způsobem ztlumit. (Večerník a kol., 2016, s. 27)

Masová nezaměstnanost je nejčastěji spojována s technologickými změnami ve výrobě a v posledních letech také se změnou nabídky služeb. (Mareš, Hrdý, 1994, s. 47)

Intenzitu zaměstnanosti určuje řada faktorů, jakými jsou vztah mezi cenou pracovní síly a kapitálem, vývojem technologií, rozložením zaměstnanosti v jednotlivých sektorech. Intenzita zaměstnanosti v sobě odráží úroveň v produktivitě práce v oblasti ekonomiky jako celku, kterou je hrubý domácí produkt na zaměstnanou osobu. (Dušek, 2015, s. 21)

Na trhu práce se setkáváme s diskriminací, která ovlivňuje možnost začlenění do pracovního procesu. Tato diskriminace je určena pohlavím, věkem a příslušnosti k určitému etniku. (Brčák a kol., 2014, s. 201)

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti patří dynamika ekonomického růstu, střídání cyklů v hospodářském odvětví, strukturální změny, státní intervence na trhu práce, vlivy demografie, snížená mobilita pracovních sil, míra inflace, mzdová politika, nepružnost mezd a přístup odborů. Další příčinou může být i nízká minimální mzda v případě, že je vyšší, než tržní a nabídka práce tak převyšuje její poptávku. To má za následek neschopnost uplatnění některých lidí na trhu práce. Pokud klesne minimální mzda pod průměrnou hranici, je její význam nulový. Na vzniku nezaměstnanosti se odráží vysoké daně, protože zvýšenou námahu nenásleduje adekvátní výdělek. Práceschopní občané pak reagují na snižování mzdy nižší aktivitou, setrváváním ve stavu nezaměstnaných a pobíráním dávek. (Novák a kol. 2016, s. 9)

Nezaměstnanost je výsledkem kombinace zrychleného nárůstu obyvatel a pracovní síly, který je výsledkem pokroku vědy a techniky ve zdravotnictví a likvidací epidemií, na druhé straně pak kapitalistického charakteru moderních technologií, který omezuje její aplikaci. Nové technologie působí na zaměstnanost dvojitým způsobem. Na jedné straně likvidují existující pracovní místa, na druhou omezují možnosti pro tvorbu nových. Zavádění novinek v oblasti elektroniky a dalších prostředků automatizace ve výrobě se v kapitalismu nevyhnutelně obrací proti pracujícím lidem a přináší tak nové obtíže a ztráty zaměstnání. V současných podmínkách mezinárodní směny vzrůstá mezi státy vliv zahraničního obchodu na úroveň zaměstnanosti. Dochází k tomu, že zvýšení vývozu určitého zboží vytváří jistý počet pracovních míst v zemi exportu a tím se paralelně snižuje stejným způsobem počet pracovních míst v zemi dovozu. (Rydvanov, 1985, s. 29, 46, 68)

Shrnutí: Současné příčiny nezaměstnanosti se řídí jinými principy, než v minulosti. Mezi hlavní příčiny patří zejména technický pokrok, přístup zaměstnanců s ohledem k postoji pracovní morálky a přístup zaměstnavatelů, co se týká diskriminace určitých skupin obyvatel. Klíčovým faktorem se stává výše minimální mzdy, kdy nízká hranice nezaměstnané při hledání práce demotivuje.

Vlastní názor: Technický pokrok vytváří celou řadu nových pracovních míst, vzhledem k nárokům kladeným na současné pracovníky ale vzrůstá potřeba jejich dalšího vzdělávání. Zároveň s tím dochází k tomu, že se lidé ve vyšší míře specializují v některých oborech, kde je pak dlouhodobě nedostatek pracovníků. Důvodem je neschopnost vzdělávacích institucí reagovat na současný stav na trhu práce a nedostatečné informace o trhu práce poskytované před nástupem do první pracovní pozice.

3.5.6 Vliv nezaměstnanosti na člověka

Růst dlouhodobé nezaměstnanosti bývá standardně spojen s poklesem pracovních návyků a snižující se úrovní kvalifikace v průběhu času, dochází tak k jevu, kdy se dlouhodobě nezaměstnaní stávají nezaměstnatelnými. (Pošta a kol., 2015, s. 74)

Dlouhodobá nezaměstnanost je nejen psychologickým, sociálním a kulturním problémem. Vytlačuje rostoucí počet osob mimo hlavní proud společenského života a činí z nich klienty sociálního státu i se všemi důsledky ztráty životní úrovně a existenciálními pocity. (Mareš, Hrdý, 1994, s. 12)

Ztráta pracovního uplatnění a dlouhodobá nezaměstnanost mají celou řadu negativních důsledků jak somatických, tak psychických. Následný dopad se u jednotlivých osob projeví různě. Zhoršení zdraví pod vlivem nemožnosti uplatnit se v pracovním procesu je doloženo celou řadou tělesných a duševních příznaků. Dlouhodobé působení vlivů zahrnuje vyšší pravděpodobnost výskytu kardiovaskulárních onemocnění, bronchitidy, zvýšených hodnot cholesterolu, vysokého krevního tlaku a vyšší úmrtnosti. Duševní následky zahrnují deprese, alkoholismus, suicidalitu, domácí násilí a poruchy chování obecně. (Buchtová, 2002, s. 130)

Shrnutí: Vliv nezaměstnanosti sebou přináší celou řadu fyzických i psychických nemocí. Nedostatek pracovní činnosti pak působí dlouhodobě neschopnost nalézt uplatnění na trhu práce. Dochází ke ztrátě pracovních návyků a zhoršování duševního i fyzického zdraví.

Vlastní názor: Na vzniklou situaci negativně reaguje zejména člověk při dlouhodobé nezaměstnanosti. Daný stav je proto třeba řešit pomocí sociálních a psychologických pracovníků v případech dlouhodobých evidencí.

3.5.7 Vliv nezaměstnanosti na společnost

Na maximální fungování národního trhu práce má významný vliv tzv. odlivu mozků, kdy vzhledem k podmínkám na tuzemském trhu se zejména kvalifikovanější lidé cítí být nedostatečně ohodnoceni a odcházejí tak za prací do zahraničí. Zajištění současné životní úrovně tak z dlouhodobého hlediska nebude možné bez kvalifikované pracovní síly a zvýšených investic zejména do výzkumu a vědy. (Kaczor, 2013, s. 90)

Masová nezaměstnanost vytváří ve společnosti vážné problémy finančního, organizačního a politického charakteru. Pro vlády jednotlivých států může přetrvávající dlouhodobá nezaměstnanost znamenat ohrožení legitimacy státní moci. Přetrvávající dlouhodobá nezaměstnanost může mít i dlouhodobé následky spočívající v rozdělení společnosti, tlacích na reformu základních hodnot společnosti a stylu jejího života, ztrátě perspektiv u části populace i celé společnosti. (Mareš, Hrdý, 1994, s. 11)

Vlivem existence nezaměstnanosti se ve společnosti nevytváří část produkce. Vedle této ztráty je však třeba zahrnout do ekonomických nákladů pro společnost i výdaje spojené s vyplácením podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek. V neposlední řadě ztrácí stát z důvodu nezaměstnanosti také daňové výnosy. (Pavelka a kol, 2011, s. 5)

Nezaměstnanost kromě těch, kteří nepracují, napadá i ostatní. Způsobuje, že snížení počtu produktivních obyvatel vede ke snižování výroby, což má za následek snížení národního důchodu. S nárůstem nezaměstnanosti rostou náklady na podpory nezaměstnaných, současně se snižují odvody do státního rozpočtu od obyvatel, kteří nemají práci, a to má významný podíl na jeho schodku. Tím, že celkový součet podpor přesahuje součet předcházejících výdělků, snižuje se koupěschopnost obyvatel, což se odráží na poklesu množství prodávaného zboží. Nezaměstnanost působí největší škody především pracujícím, které kapitalismus zbavuje existenčních prostředků. Klade se tak vyšší sociální nárok na státní rozpočet, protože část z těchto nákladů je placena pracujícími. (Rydvanov, 1985, s. 161 - 166)

Od třicátých let 20. století je nezaměstnanost důležitým tématem hospodářské politiky. Tomuto jevu je připisována různá míra důležitosti. Mezi nezaměstnaností a ekonomikou existuje velmi úzký vztah. Je to dáno zejména tím, že stejné proměny, jaké stály na počátku vědy o hospodářství, se projevily v několika příštích desetiletích ve stadiu, pro které je charakteristická právě nezaměstnanost. V počátečním stadiu své existence byla ekonomie nucena na existenci nezaměstnanosti reagovat. Prvotním jevem, který upoutal pozornost, ale nebyla nezaměstnanost, nýbrž zhoršující se sociální podmínky širokých vrstev. S tímto jevem souvisel nástup průmyslové revoluce, respektive masové zavádění strojové výroby. Tyto změny se projevily výrazným způsobem na trhu práce, který se tak dostal pod silný tlak (Buchtová, 2002, s. 57 – 58).

Ekonomické dopady nezaměstnanosti jsou zejména ztráta produkce, ztráta kvalifikace pracovníků, výdaje státního rozpočtu na podporu v nezaměstnanosti, nižší daňové příjmy. Sociální dopady pak mají vliv na jednotlivce i celou společnost. (Brčák a kol., 2014, s. 146)

Míra rostoucí nezaměstnanosti je obecně vnímána jako negativní faktor národohospodářský, psychologicko-sociální a politický, a to z těchto důvodů:

- Klesá poptávka po zboží a službách pro domácnosti, dochází k snižování úspor domácností, v důsledku toho klesá nabídka i produkce.
- Ve společnosti i jednotlivců se objevují stavy nejistoty a skepse. Tato situace má za následek aktivizaci nedemokratických a extremistických hnutí.
- Významně rostou v absolutní i relativní míře mandatorní výdaje z veřejných rozpočtů na sociální politiku státu. (Farský a kol., 2010, s. 48)

Nezaměstnanost je výrazný neefektivní jev, který značným způsobem snižuje produktivitu práce, dále rozšiřuje počet sociálně slabých občanů a následně prohlubuje chudobu. Odstranění nezaměstnanosti by mělo za následek vyřešení mnoha ekonomických a sociálních problémů. (Maruška, 2012, s. 16)

Vysoká míra nezaměstnanosti vytváří problémy hospodářské i sociální. V hospodářství se jedná zejména o ztrátu cenných zdrojů. Ve společnosti jde o problém poklesu příjmů a následné finanční potíže. V případě, že se jedná o masivní nezaměstnanost, vzniká vliv na výkon hospodářství, což se promítá do psychiky a postojů lidí. Hospodářské ztráty, které vznikají v období nezaměstnanosti, pak znamenají nejvyšší zdokladované ztráty v moderní ekonomice (Nordhaus, Samuelson, 2013, s. 595-596).

Shrnutí: Největší dopad nezaměstnanosti spočívá ve ztrátě produkce a dotacím na udržení životní úrovně nezaměstnaných občanů. Určitá míra nezaměstnanosti je přirozeným jevem a nepůsobí větší potíže, pokud není masová. Na druhou stranu odstranění nezaměstnanosti sebou přináší řešení celé řady problémů, které mohou v případě, že dlouhodobě narůstají, gradovat až ke vzniku extremismu.

Vlastní názor: Určitá míra nezaměstnanosti bude vždy a v každé kapitalistické ekonomice. Největší problém pak působí nezaměstnanost v sociální oblasti, kdy může vést i k extrémismu ve společnosti, která může vést až k politickým převratům. Závazek státu má spočívat v tom, že má být vždy adekvátně postaráno o ty občany, kteří se řídí zákony a pokud tak nečiní, je třeba uplatnit vůči nim sankce.

4 Vlastní práce

4.1 Vývoj na trhu práce ČR

Problematika nezaměstnanosti nebyla relevantním faktorem v oblasti hospodářské politiky v období let 1939 – 1989. Aktuální se stala až v období systémových změn, které nastaly v letech 1990 – 1992, kdy nastal přechod národního hospodářství na tržní ekonomiku. (Farský a kol., 2010, s. 48)

Do roku 1990 neexistovala nezaměstnanost a všichni ekonomicky aktivní občané byli zaměstnáni. Daná situace ovšem nevytvářela takový mezní produkt, který by se rovnal vypláceným mzdám. Šlo tedy ve své podstatě o skrytou nezaměstnanost. (Brožová, 2003, s. 77)

Období let 1991 – 1993 je možné chápat jako první vlny nezaměstnanosti a její hlavní příčiny identifikovat v regionálním charakteru trhu práce, kde nejvíce postiženými byli Romové a osamělé matky. Razantní vzestup nezaměstnanosti nastal v roce 1995, a ke skokovému nárůstu došlo v roce 1997. Příčinou bylo zpomalení tempa ekonomického růstu. V roce 1997 činila míra nezaměstnanosti 5,2 %. Nejvíce zasaženými trhy byl průmysl a zemědělství. (Novák a kol., 2016, 32-35)

V novodobé historii služeb zaměstnanosti můžeme identifikovat dvě období. Tím prvním je rok 2003 – 2006 spojený s legislativními a institucionálními změnami, které souvisely se zavedením nových opatření a zapojením neziskových organizací do procesu poskytování služeb zaměstnanosti, do té doby řízené a poskytované státem. Druhým obdobím je rok 2010 – 2012, kdy došlo k postupné reformě veřejných služeb zaměstnanosti, která dostala podobu centralizovaného řízení. Poskytovatelem dávek se stal Úřad práce ČR s generálním ředitelstvím v Praze. (Horák, 2014, s. 22-23)

Pokud jde o míru nezaměstnanosti v ČR, nikdy nepřekročila 10 %, kde se toto stávalo běžně v jihoevropských a postkomunistických státech. Období let 1999 – 2006 se pohybovala na vysoké úrovni 7 – 8 %. V letech 2010 – 2013 se na tuto úroveň opět vrátila, a to i přes oživení ekonomiky. Od roku 2014 má nezaměstnanost v ČR klesající tendenci a její současná hladina okolo 5 % je nejnižší v rámci EU. Současný stav lze považovat za uspokojivý, i když podle některých předpovědí dochází již dnes k nástupu trendu, kterým je vyčerpání ekonomiky a očekává se nová krize srovnatelná s rokem 2009.

4.2 Charakteristika Ústeckého kraje

Obrázek 3- Poloha Ústeckého kraje v rámci ČR



Zdroj: (Isotra.cz, <https://www.isotra.cz/markyzy-sit-prodejcu-isotra-partner-ustecky-kraj>, 2018)

Ústecký kraj (obrázek 1) se rozkládá na ploše 5339 km², zaujímá tak 6,8 % plochy v rámci ČR. Počet obyvatel kraje zahrnoval k 31. 12. 2017 celkem 821 080 osob. Zemědělská půda je významným rysem krajiny a typickým výrobním prostředkem oblasti s plochou 52 %. Lesní plochy zaujímají 31 % rozlohy Ústeckého kraje a vodní plochy jsou na 2 % území kraje. Geograficky je Ústecký kraj situován v severozápadní části České republiky, kde tvoří hranici se sousední Spolkovou republikou Německo v oblasti Saska. Sousední kraje jsou Liberecký na severovýchodě, Karlovarský na západě a Středočeský na jihovýchodě. Největším tokem je řeka Labe. Ústecký kraj se skládá ze sedmi okresů, kterými jsou Litoměřice, Děčín, Chomutov, Teplice, Ústí nad Labem, Louny a Most. Celkově je v okresech Ústeckého kraje 354 měst, z toho 59 obcí se statutem města. (ČSÚ, Charakteristika kraje, 2017)

4.3 Mostecký region

Pojem region chápeme jako území vymezené na základě společných znaků. Z hlediska intenzity osídlení, industrializace a urbanizace. Z tohoto hlediska je možno Mostecko chápat jako pohraniční region homogenního typu. (Novák a kol., 2016, 54-55)

4.3.1 Charakteristika Mostecka

Mostecký region (obrázek 2) je se svojí rozlohou 467 km² druhým nejmenším regionem v Ústeckém kraji. Ze severní strany se rozprostírají Krušné hory, na západě, jihu

a východu sousedí s okresy Chomutov, Louny a Teplice. Okres má 26 obcí, (příloha 2) z nichž pouze čtyři mají status města. Pro Mostecký region je typický vysoký podíl obyvatel žijící ve městech. Procentuální zastoupení těchto obyvatel oproti venkovu je 89%. Největší vliv na oblast měla v minulých desetiletích těžba hnědého uhlí, a s tím související bourání vesnic a ztráta řady hodnotných památek. (ČSÚ, Charakteristika okresu Most, 2012)

Obrázek 4 - Okres Most a jeho poloha v rámci kraje a ČR



Zdroj: (Mapa České republiky, <http://www.mapaceskerepubliky.cz/mapa-kraju>, 2012)

4.3.2 Mostecko po II. světové válce

K demografickým změnám došlo výrazně zejména po druhé světové válce, kdy v důsledku odsunů Němců došlo k dosídlování pohraničí a počet obyvatel z období let 1930 tehdy dosáhl pouhých 2/3 původního stavu.

K další výrazné změně došlo v oblasti ekonomiky, a to zejména průmyslové výroby. Státem prosazovaná industrializace těžkého průmyslu se v oblasti promítla prioritním rozvojem těžby uhlí, chemickým a těžkým průmyslem a následně výrobou elektrické energie spalováním uhlí. Poválečný vývoj výrazným způsobem ovlivnil socioekonomickou situaci v oblasti a vyvolal řadu současných problémů, které je třeba řešit na úrovni státní správy a samosprávy a které mají nezanedbatelný politický a ideologický rozměr.

Dalším znakem charakterizující danou oblast je vysoký počet národnostních a etnických menšin, který vznikl jako důsledek poválečného osídlování a dalších migračních vln. V této souvislosti se jedná zejména o občany romské národnosti, jejichž počet dosahuje trojnásobku průměru celé ČR. Na zvýšenou kriminalitu se výrazným způsobem podílejí zejména Romové, kteří tvoří rizikovou skupinu z hlediska zaměstnanosti. V důsledku špatné adaptability mají potíže v komunikaci s prostředím, které je kulturně odlišné, což má za následek nedokončení alespoň základního stupně vzdělání a jako první se tedy ocitají v pozici propuštěných ze zaměstnání nebo jsou odmítáni již při ucházení se o práci. (Farský a kol., 2010, s. 5-7)

4.3.3 Demografie okresu Most

Tabulka 1 - Změny demografie v okrese Most 2009 - 2017

	Měřicí jednotka	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Počet obyvatel	osoby	117 274	116 797	114 795	115 005	114 419	113 857	113 371	112 881	112 594
ženy		59 365	59 089	58 067	57 907	57 623	57 265	57 019	56 733	56 621
Obyvatelé ve věku										
0–14 let	%	14,9	15,0	15,0	15,1	15,2	15,3	15,4	15,6	15,7
15–64 let	%	71,6	71,2	70,2	69,5	68,7	68,0	67,2	66,5	65,9
65 let a více	%	13,5	13,9	14,7	15,4	16,1	16,8	17,4	17,9	18,4
Průměrný věk obyvatel	roky	39,6	39,9	40,4	40,7	40,9	41,2	41,4	41,7	41,8
muži		38,0	38,3	39,0	39,2	39,5	39,8	40,0	40,3	40,5
ženy		41,2	41,4	41,8	42,1	42,3	42,6	42,8	43,0	43,2

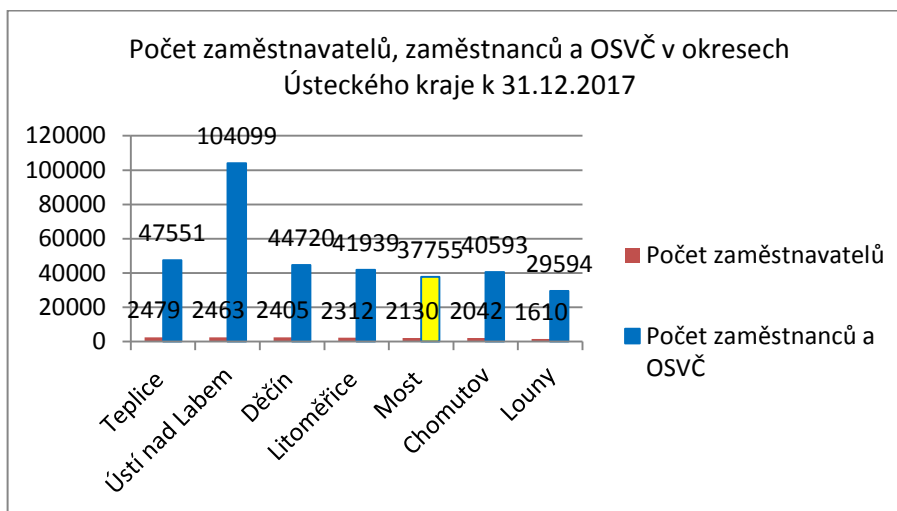
Zdroj: (ČSÚ, <https://www.czso.cz/documents/11248/17833339/CZ0425.pdf/1409a735-6e38-457f-88df-d1be6a859b24?version=1.41>, 2018)

Ve vývoji demografie dochází mezi roky 2009 a 2017 k odlivu obyvatel ve věku mezi 15-64 lety (tabulka 5). Výrazně se také dlouhodobě zvyšuje věková struktura obou pohlaví, to je způsobeno stěhováním rodin a vysídlováním oblasti Mostecka. Postupně dochází k nárůstu věkové kategorie 0-14 let, důvodem je vyšší natalita v rodinách etnických menšin a udržováním stavu navzdory snižujícímu se počtu obyvatel. Odliv obyvatel je způsoben zejména možností získání větších finančních prostředků a nespokojenosti osob se společenskou situací v okrese. Druhotným důvodem je zvýšená kriminalita, způsobená osobami z vyloučených lokalit, bydlících v blízkosti města Mostu, případně v menších etnických ghetech vytvořených přímo v lokalitě Most. Daná problematika je trvale vyostřena zejména prostřednictvím sociálních sítí s odvoláváním na

neudržitelný stav. Daný trend odlivu ekonomicky aktivního obyvatelstva potvrzuje i nárůst průměrné věkové hranice občanů spolu s klesajícím počtem obyvatel žijících na Mostecku.

4.3.4 Poptávka po práci

Graf 1 - Počet zaměstnavatelů a OSVČ v okresech Ústeckého kraje



Zdroj: (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up, vlastní zpracování, 2018)

Počet zaměstnavatelů v Ústeckém kraji (graf 1) se dlouhodobě pohybuje v následujících počtech, v okrese Teplice 2479, Ústí nad Labem 2463, Děčín 2405, Litoměřice 2312, Most 2130, Chomutov 2042 a nejmenší počet zaměstnavatelů je opakovaně v okrese Louny, a to 1610. Daný stav je zaznamenán ke konci roku 2017.

U celkové zaměstnanosti se počet pracujících osob zvýšil, a to navzdory nižšímu počtu zaměstnavatelů i OSVČ, o 5259 osob a ke konci roku 2017 byl tak jejich počet 346251. Obecně dochází k navyšování počtu pracovních míst i zaměstnávaných osob. Úřad práce ČR eviduje za rok 2017 v Ústeckém kraji nižší počet uchazečů o zaměstnání, a sice 13006. Počet OSVČ klesl ve sledovaném období o 204 osob a ke konci roku 2017 bylo v Ústeckém kraji v evidenci 52313 OSVČ. Největší počet zaměstnanců a OSVČ pracuje nebo provozuje živnost v okrese Ústí nad Labem, a sice 104099, menší počet následuje v okresech Teplice 47551, Děčín 44720, Litoměřice 41939, Chomutov 40593, Most 37755 a Louny 29594. Úřadem práce bylo zjištěno, že zaměstnavatelé mají tendenci spíše zaměstnance přijímat, v menší míře obměňují stávající zaměstnance. V roce 2017 došlo k výraznému nárůstu nabízených pracovních míst zaměstnavateli

prostřednictvím ÚP ČR. Hromadné propouštění ve sledovaném období bylo nahlášeno pouze dvěma zaměstnavateli se sídlem v Ústeckém kraji, kde počet propuštěných činil 65 zaměstnanců. (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018, s. 2)

4.3.5 Nejvýznamnější zaměstnavatelé na Mostecku

Unipetrol R.P.A. s.r.o.

Společnost Unipetrol RPA s.r.o. byla založena v roce 2006, je jednou z nejvýznamnějších v oblasti zpracování ropných produktů v ČR. Jejím hlavním výrobním artiklem jsou pohonné hmoty, umělohmotné výrobky z polyetylénu a polypropylénu, dále vyrábí hnojiva a jiné chemikálie. Společnost sídlí v Litvínově a s počtem 2500 zaměstnanců je jedním z největších zaměstnavatelů v okrese Most.

V rámci strategie, která byla oznámena v březnu 2017, chce do budoucna společnost Unipetrol RPA s.r.o. zlepšit finanční výsledky a udržet pozitivní bilanci, umožňující další kapitálové investice a rozvoj vlastních kapacit. Nejbližší úkoly pro rok 2018 jsou výstavba nové polyethylenové jednotky a nové kotelny v Záluží.

Za loňský rok vykázala společnost Unipetrol R.P.A. zisk přes 122 mld. Kč, souhrně ve všech svých rafineriích. Nově společnost Unipetrol začala nově s výrobou leteckého paliva v Litvínovské rafinérii, tím si zajistila nové obchodní příležitosti a s rostoucí produkcí o zhruba 30 % a investicí více jak 100 milionů Kč dochází postupně k rozšiřování výroby a nárůstu nových pracovních míst. (Unipetrol R.P.A., 2018)

KSK Komořany a.s.

Krušnohorské strojírny a.s. byly založeny v roce 1998 a v dnešní době společnost se sídlem Mostě zaměstnává na 800 pracovníků. Její roční obrat činí 0,5 mld. Kč.

Závod v Komořanech se vyznačuje tradicí vývoje a výroby strojů a zařízení určených převážně pro povrchovou těžbu uhlí a energetiku. Závod také poskytuje komplexní služby od návrhu technického řešení až po dodávku souvisejících služeb. Největší rozvoj závod zaznamenal v padesátých letech minulého století v souvislosti s rostoucí poptávkou po hnědém uhlí, a zvýšenou potřebou nového vybavení uhelných dolů. Na počátku tohoto století došlo společností k převzetí údržbářských a servisních činností

ostatních těžebních společností. Doplnil se tak výrobní program a došlo k rozšíření dodavatelských možností závodu. (KSK Komořany, 2018)

Bilfinger Industrial Services Czech s.r.o.

Jedná se o společnost se sídlem v Litvínově, zabývající se výrobou pohonných hmot a polymerů, a dále chemikáliemi. Byla založena v roce 1996 a v současnosti zaměstnává více než 800 pracovníků. Její roční obrat činí více než 1,5 mld. Kč.

V rámci zvyšování zaměstnanosti a odbornosti společnost Bilfinger Industrial Services Czech s.r.o. zažádala o dotace prostřednictvím OPZ (Operačního programu Zaměstnanost), na kterou reagovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí poskytnutím dotace. Na realizaci projektu s názvem Podnikové vzdělávání zaměstnanců a zvyšování jejich odborných kompetencí, prioritní osa OPZ: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly.

Projekt „Vzdělávání zaměstnanců“ je spolufinancován Evropskou unií. Hlavním cílem je zefektivnit profesní vzdělávání zaměstnanců společnosti, zajistí se tak posílení jejich adaptability v podnikovém prostředí a zvýšením kvalifikace se dosáhne udržitelnosti zaměstnanců na trhu práce.

Budoucnost společnost vidí zejména v zaměření na investiční projekty v chemickém a petrochemickém průmyslu. Plánuje rozšíření aktivit na servis parních turbín na tuzemském i zahraničním trhu. Zároveň chce získat větší podíl na českém plynárenském trhu poskytováním servisních služeb v odvětví. (Bilfinger Industrial Services Czech, 2018)

Společnosti Unipetrol R.P.A. a Bilfinger Industrial Services Czech s.r.o. byly v období socialismu součástí společnosti Chemopetrol a.s., která byla tím, co definovalo tehdejší průmyslovou oblast severu i s jejími negativy, jakými bylo zejména zhoršené životní prostředí. V současnosti jsou obě společnosti významnými sponzory v oblasti kultury, vzdělávání a ochrany životního prostředí.

Vršanská uhelná a.s.

Vršanská uhelná a.s. je společnost se sídlem v Mostě - Čepirohách, vznikla v roce 2008 a její hlavní činností je těžba a zpracování hnědého uhlí. S počtem 1000 zaměstnanců se řadí mezi největší firmy na Mostecku s ročním ziskem 430 mil. Kč.

Společnost Vršanská uhelná a.s. se zabývá těžbou hnědého uhlí v lokalitě Vršany. V roce 2013 společnost uzavřela smlouvu o dodávkách hnědého uhlí s elektrárnou Počerady, a to až do vyuhlení zásob, kterého by se mělo dosáhnout přibližně za padesát let. Touto smlouvou si společnost zajistila budoucnost a jistotu dalšího rozvoje. Zároveň se tím otevírají možnosti pro vytváření nových pracovních míst v regionu. (Vršanská uhelná, 2018)

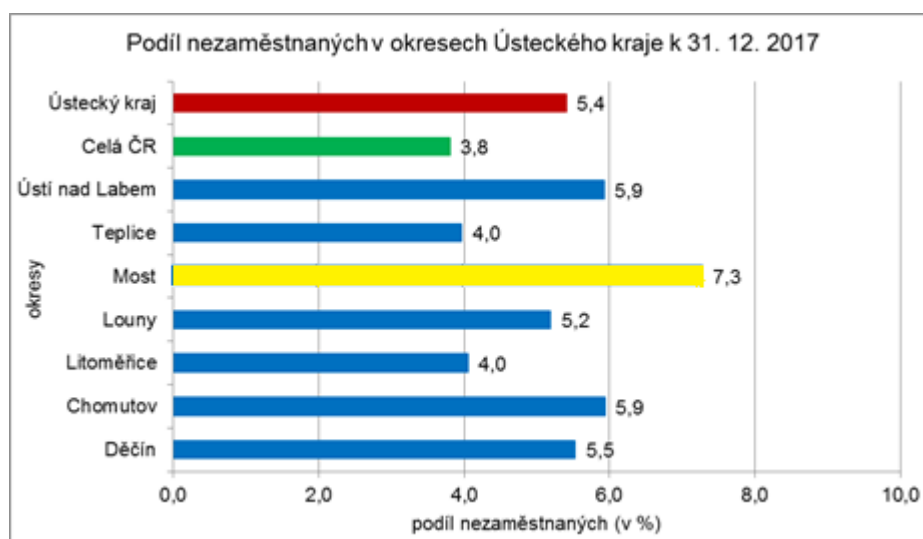
Severní energetická a.s.

Společnost Severní energetická a.s. byla založena v roce 2008 a v současnosti zaměstnává na 900 pracovníků. Společnost Severní energetická a.s. je správcem oblasti lomu Československé armády spolu s homogenizační drtírnou a Úpravnou uhlí Komořany. Dále spravuje důl Kohinoor a.s. těžící v oblasti lomu ČSA. Těžba v této lokalitě byla omezena v roce 1991 usnesením vlády o limitech těžby. Daná lokalita by měla být uzavřena v roce 2024 s tím, že těžba bude na základě tohoto usnesení ukončena. Od roku 2016 pak postupně dochází k poklesu těžby a na hlavní části těžební oblasti již těžba byla zastavena. (Severní energetická, 2018)

V rámci těžebních činností docházelo a dochází k narušení krajinného rázu a následně k zhoršení životních podmínek v oblasti. Společnost Vršanská uhelná a.s. se ale také zabývá řadou činností souvisejících s kulturním vyžitím a je významným zaměstnavatelem v regionu. Vzhledem k potřebě elektrické energie se nedá předpokládat změna nastoupeného trendu těžby uhlí a i přes protesty občanských sdružení se tak do budoucna nedá vyloučit možnost prolomení limitů těžby.

4.3.6 Nabídka práce

Graf 2 – Procentní podíl nezaměstnaných v okresech Ústeckého kraje k 31. 12. 2017



Zdroj: (MPSV, [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2017, 2018](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2017,2018))

Ve srovnání zaměstnanosti jednotlivých okresů Ústeckého kraje (graf 2) je Most nejvíce postiženým s 7,3 %. Následují okresy Ústí n. L. a Chomutov shodně s 5,9 %. V okrese Děčín je nezaměstnanost 5,5 %, v okrese Louny 5,2 %. Shodně je nezaměstnanost v okresech Litoměřice a Teplice 4,0 %.

Tabulka 2- Nezaměstnanost v okresech Ústeckého kraje ke konci roku 2017

Okres	Počet nezaměstnaných		Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 VPM	Podíl nezaměstnaných osob (v %)
	Celkem	z toho ženy			
Děčín	5 009	2 516	1 296	3,9	5,5
Chomutov	5 294	2 899	2 146	2,5	5,9
Litoměřice	3 397	1 808	1 490	2,3	4,0
Louny	3 375	1 730	1 597	2,1	5,2
Most	5 655	3 147	1 134	5,0	7,3
Teplice	3 772	2 082	2 258	1,7	4,0
Ústí nad Labem	5 020	2 462	887	5,7	5,9
Ústecký kraj	31 522	16 644	10 808	2,9	5,4
Česká republika	280 620	140 880	216 629	1,3	3,8

Zdroj: (MPSV, [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2017, 2018](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2017,2018))

Ve srovnání s rokem 2016 došlo k nárůstu o 3174 volných pracovních míst (VPM), (tabulka 1) kdy byl jejich počet 10808 na konci roku 2017. Nejvyššího počtu nabízených

míst v listopadu 2017 dosáhl Ústecký kraj, a to 10912. Obecně tak pokračuje vývoj z předešlých let, kdy Ústecký kraj kopíruje vývoj zaměstnanosti v celé ČR.

Největší počet nabízených pracovních míst tradičně převládá u vyučených osob, stejně jako i v minulých letech a na celkovém počtu volných pracovních míst se podílejí 84 %. Podíl vyučených uchazečů 34 % se neshoduje s uvedeným podílem nabízených pracovních pozic, jedná se tedy o významný nepoměr mezi nabídkou a poptávkou. To je dáno zvýšeným zájmem zaměstnavatelů o vyučené pracovníky, a to zejména v oblasti výroby, strojírenství, stavebnictví a elektro oborech, kde je počet evidovaných uchazečů zastoupen jen minimálně. Tento fakt má pak za následek snižování požadavků ze stran zaměstnavatelů, a to zejména právě u dělnických profesí. Celkově dochází ke snižování požadavků na zaměstnance ze strany zaměstnavatelů, co se týká dosaženého vzdělání, dovedností a praxe. Co se týká uchazečů se základním vzděláním, je jejich podíl výrazně zkreslen o uchazeče se zdravotním postižením. Zaměstnávání u uchazečů se základním a nižším vzděláním zůstává stejné a jejich uplatnění je pouze v rámci veřejně prospěšných prací a APZ. V počtu uchazečů na jedno pracovní místo jsou na tom nejlépe uchazeči, kteří mají nižší střední vzdělání, nejhůře pak uchazeči, kteří mají jen neúplné základní vzdělání, případně jsou bez vzdělání. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo činil 2,9 uchazeče v Ústeckém kraji k 31. 12. 2016, to je o 6,2 uchazečů méně oproti roku 2015, zároveň je to ale dvojnásobek průměru v celé ČR. Ten činil 1,3 uchazeče o zaměstnání v poměru k jednomu pracovnímu místu. Volných pracovních míst je řádově dostatek od velkých i středních zaměstnavatelů a mezi nejžádanější na konci roku 2017 patřily zejména řidiči nákladních vozidel, dělníci, svářeči, obsluhy obráběcích strojů, kuchaři a čišníci, stavební dělníci, ostraha a lékaři. Důvodem vyššího zájmu o zaměstnávání těchto profesí je stálá fluktuace a nízké pracovní ohodnocení.

Z volných pozic byly nejčastěji poptávány odbornosti ve výrobě, řidiči těžkotonážních vozidel, montážní dělníci, svářeči, obsluhy obráběcích strojů, pracovníci v pohostinství, zedníci a jiné stavební profese, strážníci, lékaři. U povolání, kde je zvýšená fluktuace, jako jsou zejména čišníci a servírky, je trvale nedostatek pracovníků, což je způsobeno zejména nízkým platovým ohodnocením. (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018, s. 3-4)

Nízká míra uplatnitelnosti napříč obory je způsobena nesouladem nabízených a poptávaných odborností a neochotou uchazečů o další vzdělávání, případně daní uchazeči

nesplňují nároky zaměstnavatelů nebo jsou jinak zdravotně omezeni. Situace je u některých profesí i přes dostatek uchazečů pracujících dříve v daném oboru neřešitelná. Důvodem je neochota osob pobírajících dávky zařadit se do pracovního procesu, a tak raději dlouhodobě zůstávají na Úřadu práce.

4.3.7 Registrované subjekty v okrese Most

Registrované ekonomické subjekty (tabulka 8) jsou vedeny ve veřejném seznamu, Registru ekonomických subjektů podle zákona o státní statistické službě podle §20 zákona č. 89/1995 Sb. Ekonomickým subjektem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která je podnikatelem nebo organizační složkou státu a má povinnost vést účetnictví. (ČSÚ, O registru – RES, 2018)

Tabulka 3 - Počet registrovaných subjektů v okrese Most

	Měřicí jednotka	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Počet registrovaných subjektů	počet	22 190	22 437	22 804	22 840	22 698	23 236	23 312	23 383	23 473
-z toho fyzické osoby		17 481	17 573	17 777	17 644	17 538	18 764	18 609	18 527	18 565

Zdroj: (ČSÚ, <https://www.czso.cz/documents/11248/17833339/CZ0425.pdf/1409a735-6e38-457f-88df-d1be6a859b24?version=1.41>, 2018)

Z uvedených údajů vyplývá, že počet registrovaných subjektů, právnických osob v okrese Most, stále roste. V případě fyzických osob se jedná o živnostníky a podnikatele, u kterých stav klesal během let 2012 až 2013. Další pokles byl během let 2014 až 2016. Rok 2017 je srovnatelný s předchozím rokem 2016 a je patrné, že daný údaj souvisí s přílivem cizinců, kteří zde zůstávají trvale a začínají podnikat. Jedná se zejména o občany Vietnamské národnosti, přicházející ze zahraničí i s rodinami, případně zakládajících rodiny a je proto v dalším vývoji fyzických podnikatelských subjektů očekávaný jejich nárůst. Další růst se váže na drobné živnostníky z řad českých občanů, u kterých se jedná o oblasti poskytování služeb v rámci drobných živností.

4.3.8 Uchazeči z řad cizinců

Tabulka 4 - Počty cizinců v okresech Ústeckého kraje k 31. 12. 2017

Okres	Pracující cizinci	Povolení k zaměstnání	Informační karty EU/EHP+Švýcarsko	Informační karty bez povolení k zaměstnání
Děčín	789	46	338	312
Chomutov	2729	177	1718	653
Litoměřice	2530	67	1584	526
Louny	1975	150	1391	293
Most	1948	73	1389	437
Teplice	1461	43	626	656
Ústí nad Labem	1768	14	1003	668

Zdroj: (MPSV, http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up, vlastní zpracování, 2018)

Počet cizinců pracujících v Ústeckém kraji (tabulka 3) k 31. 12. 2017 činil 13200 občanů EU/EHP a Švýcarska a ostatních cizinců mimo evropský prostor. Ke konci sledovaného období bylo zjištěno, že došlo k bilančnímu růstu o 3259 osob, jednalo se zejména o počet vydaných informačních a zaměstnaneckých karet. Počet cizinců zaměstnaných v jednotlivých okresech Ústeckého kraje činil v okrese Chomutov 2729 osob, v okresu Litoměřice 2530, v okresu Louny 1975, okrese Most 1948, okrese Ústí n. L. 1768, okrese Teplice 1461 a v okrese Děčín 789.

Meziročně došlo k nárůstu pracujících cizinců o 448 osob, z předešlých 122 v roce 2016, kde se jednalo zejména o formy pracovních poměrů s dobou kratší než 90 dnů. Z celkového počtu zaměstnaných cizinců jich k 31. 12. 2017 pracovalo na základě povolení k zaměstnání 570, což znamená meziroční nárůst o 448 cizinců. Je to způsobeno uzavíráním pracovních povolení k tzv. krátkodobému zaměstnání, kdy je pracovní poměr uzavřen na dobu kratší 90 dnů. Krátkodobé zaměstnávání cizinců je řešeno novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, s úpravou možností zaměstnávání cizinců pomocí agentur. Tyto změny umožnila novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a úpravy agenturního zaměstnávání cizinců. Poptávka po zaměstnávání cizinců se týkala nejvíce osob s profesí dělník ve zpracovatelském průmyslu, obsluha strojů, svářeč a jim přidružené profese. Obecně platí, že v současnosti jsou pracovní pozice zaplněny občany cizích států až potom, kdy se nedaří firmám najít adekvátní zaměstnance na českém trhu práce. Z důvodů nelegálního zaměstnávání cizinců je od roku 2017

prodlužováno povolení k zaměstnávání cizích příslušníků pouze na dva roky. Národnostní složení cizinců pracujících v Ústeckém kraji je nejvíce zastoupeno občany z Ruska, Ukrajiny a Japonska. Počet povolení vydaných v roce 2017 cizincům v jednotlivých okresech Ústeckého kraje byl, v okresech Chomutov 177, Louny 150, okres Most 73, Litoměřice 67, Děčín 46, Teplice 43 a v okrese Ústí n. L. 14.

Občanům jiných států, kterým byla vydána tzv. informační karta je povolen přístup na trh práce ČR, jejich počet je evidován, ale nedochází u nich ve všech případech k nástupu do zaměstnání. Počet vydaných informačních karet vydaných cizincům na našem území byl za rok 2017 v počtu 8049, došlo tak meziročně k nárůstu o 1281 osob. Počet vydaných informačních karet v jednotlivých okresech Ústeckého kraje byl v okrese Chomutov 1 718, okres Litoměřice 1 584, Louny 1 391, Most 1 389, Ústí n. L. 1 003, Teplice 626 a v okrese Děčín 338. Nejvíce informačních karet občanům EU a Evropského hospodářského prostoru bylo vydáno občanům Slovenska, Rumunska, a Bulharska. Nejčastěji se tito cizí státní příslušníci nechávají zaměstnat ve stavebnictví, jako dělníci ve výrobě, řidiči MKD nebo sezónně v zemědělství. Meziročně došlo k vydání informačních karet také u osob, které pocházejí mimo evropský prostor, ale nepotřebují povolení k pobytu. V kraji 3 545 cizincům a oproti roku 2016 došlo k nárůstu o 881 osob.

V jednotlivých okresech Ústeckého kraje byl počet vydaných informačních karet těmto občanům následující, v okresech Ústí n. L. 668, Teplice 656 a Chomutov 653, Litoměřice 526, Most 437, Děčín 312 a Louny 293. V roce 2017 nejvíce těchto občanů pocházelo z Ukrajiny, Ruska a Vietnamu. Nabízená místa pak obsadili v odvětvích, jakými jsou výroba, stavebnictví a zemědělství.

Od 24. 6. 2014 byla zelená karta nahrazena zaměstnaneckou kartou, slučující povolení k pobytu a zaměstnání jako jeden doklad. Tato karta je vydávána Ministerstvem vnitra ČR v kompetenci Odboru migrační a azylové politiky. Počet takto vydaných karet činil v Ústeckém kraji 1033, meziročně pak nárůst o 655 karet. Počet cizinců pracujících s touto kartou byl v okresech Litoměřice 353, Chomutov 181, Litoměřice 141, Teplice 133, Děčín 93, Ústí n. L. 83 a Most 49. Nejčastěji byly karty vydávány občanům Ukrajiny, Ruska, Vietnamu, Thajska, Mongolska a Turecka. Obory, o které se jednalo, se týkaly průmyslu, strojírenství a zdravotnictví. (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018, s. 15-16)

Tabulka 5 - Nejčastější profese zastávané cizinci

Nejžádanější profese na trhu práce - hlášená VPM (bez určení pořadí)	Nástrojáři, seřizovači a obsluha strojů	Obsluha šicích a vyšívacích strojů, šičky, švadleny
	montážní dělníci, montéři	Kuchaři, pomocní kuchaři, čišníci a servírky
	Pomocní prac. ve výrobě, skladníci a obsluha VZV	Lékaři, zubaři, zdravotní sestry
	Řidiči nákladních automobilů a autobusů	Prodavači, obchodní zástupci, operátoři tel. panelů
	Zedníci, stavební dělníci, provozní a stavební elektrikáři	Pracovníci ostrahy, strážníci, uklízeči
	Svářeči, zámečníci, potrubáři, instalatéři, klempíři	Mechanici a opraváři vozidel, strojů a zařízení
Nejčastěji obsazované profese - informační karty (bez určení pořadí)	Výrobní a montážní dělníci, montéři	Svářeči
	Dělníci v oblasti výstavby budov, zedníci, tesaři	Dělníci rostlinné výroby
	Prodavači, pokladní	Řidiči nákladních automobilů
	Pomocní a manipulační dělníci	Uklízeči
	Operátoři výroby, obsluha strojů a zařízení	Kuchaři
	Ruční baliči	Lékaři
Nejčastěji obsazované profese - povolení k zaměstnání (bez určení pořadí)	Výrobní dělníci, obsluha strojů	Pomocní pracovníci v zahradnictví
	Svářeči, provozní zámečníci, kovodělníci	Vedoucí a řídicí pracovníci, specialisté v obchodu
	Montážní dělníci	Vedoucí a řídicí pracovníci v průmyslu
	Techničtí a odborní pracovníci, strojní inženýři	Řidiči nákladních automobilů (MKD)
	Zedníci, stavební dělníci	Uklízeči, kuchaři
	Sezónní baliči, ruční baliči	Lékaři, zubaři

Zdroj: (MPSV, <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2017,2018>)

Cizinci pracují v profesích, kde dlouhodobě přetrvává převis poptávky nad nabídkou (tabulka 4), tj. v oborech nízko kvalifikovaných nebo vysoce odborných, jakými je stavebnictví, strojírenství, zemědělství, zdravotnictví, gastronomie. Důvodem pro zaměstnávání cizinců může, ze strany některých zaměstnavatelů, být zejména vyšší produktivita práce oproti českým pracovníkům, nižší nároky na mzdy, ochota pracovat za horších podmínek a ochota pracovat přesčas. U profesí, kde je vyžadována kvalifikace, jako jsou lékaři nebo specialisté v různých oborech, pak přijímáním cizinců zaplňují zaměstnavatelé mezeru na trhu práce vzniklou nesplněním požadavků očekávanými od českých pracovníků.

Tabulka 6 - Cizinci evidovaní ÚP z EU/EHP v okrese Most ke konci roku 2017

Ukazatel	uchazeči		uchazeči s nárokem	
	celkem	z toho ženy	celkem	z toho ženy
Uchazeči na konci předchozího měsíce - vykázáno	84	51	16	11
Uchazeči na konci předchozího měsíce - skutečnost	79	47	14	10
Nově hlášení uchazeči	4	3	1	1
Uchazeči s ukončenou evidencí a uchazeči vyřazení z evidence	8	6	2	1
Uchazeči na konci předchozího měsíce - dodatečně vyřazení	5	4	2	1
Uchazeči na konci sledovaného měsíce	80	48	13	9
Umístění ÚP	1	0	0	0
- z toho na APZ	1	0	0	0
- z toho umístěn ÚP do zaměstnání	0	0	0	0
- z toho umístěn ÚP jinak	0	0	0	0
- umístění jinak	2	1	1	0
- vyřazení podle § 30, odst. 2	4	4	1	1
- z toho IAP	0	0	0	0
- ostatní	1	1	0	0
- odstěhovaní uchazeči	0	0	0	0
Uchazeči v rekvalifikaci (podle dohod)	0	0	0	0

Zdroj: (MPSV,

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/eu/?_piref37_1296053_37_240407_240407.next_page=%2Findex.do&_piref37_1296053_37_240407_240407.statse=200000000020&_piref37_1296053_37_240407_240407.stat=0&_piref37_1296053_37_240407_240407.send=send&_piref37_1296053_37_240407_240407.stat=200000000113&_piref37_1296053_37_240407_240407.obdobi=L&_piref37_1296053_37_240407_240407.rok=2017&_piref37_1296053_37_240407_240407.uzemi=136000&ok=Vybrat, 2018

Počet cizinců v regionu Most (tabulka 9) ucházejících se o práci se pohybuje v řádech desítek, zajímavá je hodnota počtu žen, kterých je přibližně 2/3. Z tabulky je zřejmé, že uchazeči spíše pobírají dávky, než aby se zařadili do rekvalifikací. Daný typ uchazečů o zaměstnání neodpovídá současnému trendu zaměstnanecké vlny, kdy přibývá sebezaměstnaných uchazečů, případně uchazečů pracujících v méně atraktivních zaměstnáních. Počet uchazečů je tak vzhledem k celkovému počtu nezaměstnaných osob v okrese Most velmi nízký.

4.3.9 Problémové mikroregiony Mostecka

Mikroregion Litvínov

Nevýznamnější oblastí mikroregionu Litvínov je samotné město Litvínov, k němu administrativně náleží několik menších měst, Meziboří a Lom, a několik dalších menších okolních obcí. V mikroregionu je významný zaměstnavatel celookresního významu, tím je

Unipetrol R.P.A. s.r.o. Většina místních obyvatel je s ohledem na význam a velikost závodu zaměstnána v tomto chemickém provozu. Oblast Litvínovska je významnou průmyslovou lokalitou s vysokým pracovním potenciálem. Nicméně tento fakt nemá vliv na vyšší zaměstnanost obyvatel okolních obcí a podíl nezaměstnaných ke konci roku 2017 zde činil 7,2 %. Nejvíce je v tomto směru zasaženo město Litvínov, kde se konci roku 2017 nezaměstnanost pohybovala okolo 8 %. Vzdělanostní úroveň občanů je zde i přes nárůst studijních oborů poměrně nízká a 52,5 % uchazečů má pouze základní vzdělání nebo je bez vzdělání.

Mikroregion Most

Hlavním centrem mikroregionu je město Most. Administrativně jsou s ním provázány okolní obce, které tak tvoří jeho předměstí. Podíl nezaměstnaných osob zde ke konci roku 2017 přesáhl úroveň nezaměstnanosti 7,6 %, ve městě Most činila nezaměstnanost 7,4 % a nejvyšší byla v obci Obrnice 17,3 %. Místní obyvatelé dříve pracující v těžebním průmyslu a zemědělství tvoří největší skupinu nezaměstnaných v obci. Strukturu uchazečů o zaměstnání v mikroregionu Most tvoří asi z jedné poloviny osoby se základním vzděláním nebo osoby se vzděláním neodpovídajícím potřebám zaměstnavatelů. Zájem ze strany zaměstnavatelů o tyto uchazeče je minimální a situaci zhoršuje fakt, že sami uchazeči neprojevují zájem o seberealizaci prostřednictvím rekvalifikací nebo dalšího školního vzdělávání. Obecně pro mostecký venkov platí, že nenabízí dostatek pracovních příležitostí. (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018, s. 13)

4.3.10 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Most 2009-2017

Tabulka 7 - Vývoj nezaměstnanosti v okrese Most

	Měřicí jednotka	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce	osoby	9 899	9 871	9 402	9 890	10 724	9 942	8 564	7 697	5 655
-dosažitelní		9 729	9 702	9 285	9 861	10 651	9 907	8 512	7 638	5 445
-muži		4 733	4 752	4 547	4 661	5 121	4 643	3 967	3 514	2 508
-ženy		5 166	5 119	4 855	5 229	5 603	5 299	4 597	4 183	3 147
-se zdravotním postižením		1 108	1 051	988	909	919	982	1 013	945	817
-absolventi		388	453	395	896	789	264	227	139	100
Podíl nezaměstnaných osob (na obyvatelstvu ve věku 15–64 let)	%	11,59	11,67	11,52	12,32	13,51	12,79	11,10	10,08	7,27
Pracovní místa v evidenci úřadu práce	místa	222	247	293	302	416	722	833	1 409	1 134
Uchazeči celkem na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce		44,6	40,0	32,1	32,7	25,8	13,8	10,3	5,5	5,0

Zdroj: (ČSÚ, <https://www.czso.cz/documents/11248/17833339/CZ0425.pdf/1409a735-6e38-457f-88df-d1be6a859b24?version=1.41>, 2018)

Od roku 2009 do roku 2017 postupně dochází k poklesu evidovaných osob Úřadem práce v okrese Most. (tabulka 6) Významnější trend můžeme pozorovat od roku 2014. Důvodem poklesu je transfer finančních prostředků v rámci regionální politiky zaměstnanosti, jehož výše byla 100 mil. Kč. Výraznou změnu zaznamenal ukazatel počtu osob, kteří se ucházejí o jedno pracovní místo. S výjimkou roku 2012 dochází trvale k jejich poklesu s uplatněním APZ ÚP Ústeckého kraje. Z uvedených údajů vyplývá, že v okrese Most je trvale vyšší počet nezaměstnaných žen, než mužů. To je způsobeno životními situacemi, ve kterých se ženy nacházejí, ať se jedná o mateřskou dovolenou, omezenou nabídku práce ze strany zaměstnavatelů, omezení daná fyzickými možnostmi, péčí o osoby blízké nebo stupněm vzdělání. Na druhou stranu v okrese Most dochází za poslední období k poklesu evidovaných osob se zdravotním postižením. To je způsobeno větší snahou státu a efektivnějším uplatnění politiky zaměstnanosti v rámci Ústeckého kraje. Postupně také dochází k nárůstu obsazovaných pozic na trhu práce absolventy škol prostřednictvím programů financovaných ESF.

Tabulka 8 - Neobsazenost pracovních míst podle vzdělání v okrese Most za 4. čtvrtletí 2017

Popis	Počet volných míst	Počet volných pracovních míst nabízených po dobu			
		0-3 měsíce	3-6 měsíců	6-12 měsíců	12 a více měsíců
Bez vzdělání	10	0	0	0	0
Neúplné základní	0	0	0	0	0
Základní + praktická škola	475	118	72	188	97
Nižší střední	35	8	7	15	5
Nižší střední odborné	65	33	13	10	9
Střední odborné (vyučen)	366	104	63	85	84
Střední nebo střední odborné bez maturity a bez vyučení	4	2	0	1	1
ÚSV	47	31	3	5	8
ÚSO (vyučení s maturitou)	25	6	7	8	4
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	33	12	4	8	9
Vyšší odborné	6	0	2	2	2
Vyšší odborné v konzervatoři	0	0	0	0	0
Bakalářské	15	7	2	1	5
Vysokoškolské	79	14	5	27	33
Doktorské (vědecká výchova)	4	0	0	3	1
Celkem	1 134	335	178	353	268

Zdroj: (MPSV,

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/trh/?_piref37_1298287_37_241130_241130.next_page=%2Findex.do&_piref37_1298287_37_241130_241130.statse=2000000000011&_piref37_1298287_37_241130_241130.statk=2000000000016&_piref37_1298287_37_241130_241130.send=send&_piref37_1298287_37_241130_241130.stat=2000000000088&_piref37_1298287_37_241130_241130.obdobi=4&_piref37_1298287_37_241130_241130.rok=2017&_piref37_1298287_37_241130_241130.uzemi=136000&ok=Vybrat, 2018)

Z údajů za 4. čtvrtletí roku 2017 (tabulka 7) vyplývá, že dochází k zaplnění většiny dlouhodobě volných pracovních míst uchazeči. Největší počet volných míst je trvale neobsazen uchazeči se základní a praktickou školou, uchazeči se středním odborným vzděláním s výučním listem a osobami vysokoškolsky vzdělanými s titulem inženýr. U osob s nízkým stupněm vzdělání je vysoký stav způsoben zejména nízkou odborností a malou zkušeností v pracovních pozicích. Osoby s výučním listem, u kterých se poptávka ze strany zaměstnavatele řídí zejména odborností v dané profesi, tvoří problematicky začlenitelnou složku na trhu práce a dlouhodobě tak schází na straně zaměstnanců odborná vyučená pracovní síla. U vysokoškolsky vzdělané skupiny se poptávka ze strany

zaměstnavatelů řídí zejména odborností a potřebou nalézt optimálně odborně vzdělané pracovníky v daném odvětví.

4.3.11 Příčiny nezaměstnanosti na Mostecku

Mostecko se řadí k regionům, kde došlo v počátku devadesátých let k výrazným změnám. Nastalé změny měly pozitivní dopad na životní prostředí, nicméně došlo k uvolnění pracovní síly z oblasti energetiky a průmyslu. Tendence k dlouhodobé nezaměstnanosti na Mostecku je důsledkem absence ekonomického kapitálu. V nezaměstnané populaci jsou významně zastoupena pro oblast typická onemocnění a zdravotní omezení, související s koncentrací těžkého průmyslu a dlouhodobě nezdravého zdravotního prostředí. (Novák a kol. 2016, s. 83, 112)

Atraktivitu oblasti pro podnikatelské subjekty snižují tyto aspekty:

- Zhoršená technická a sociální infrastruktura a někdy také dopravní dostupnost některých průmyslových zón, které jsou umístěny mimo větší města.
- Nižší míra vzdělanosti potenciální pracovní síly, vyznačující se zvýšeným podílem osob se základním vzděláním.
- Nižší mobilita pracovní síly, kterou stále ovlivňuje povědomí o pánevní oblasti jako místě se špatným životním prostředím.

Úroveň sociálního potenciálu starých průmyslových regionů je dána nepříznivým vývojem výrobní sféry a převahou nekvalifikované práce. Existuje zde nízká úroveň lidského, sociálního a kulturního kapitálu. Nedostatek sociálního kapitálu se projevuje v mezilidských vztazích, nezájmu o veřejné záležitosti, neochotě v angažovanosti a špatnými sociálními vazbami, zejména při uzavírání dohod a spoluprací. Výrazná je rovněž nízká úroveň kulturního kapitálu, ovlivněným malou samostatností a schopností řešit složitější životní situace. Převažují zde občané s pasivním postojem k řešení současných a budoucích životních situací. Pasivní vnímání se u nízkokvalifikovaných skupin přenáší na mladou generaci a tím vzniká malý sociální potenciál, který má za následek neregistrování vlastních schopností a možnosti seberealizace. (Farský a kol., 2010, s. 16, 105)

Dlouhodobě nezaměstnaní v sociálně vyloučených lokalitách si postupně vytvářejí vlastní alternativní strategie, pomocí kterých si zajišťují obživu. Jako zdroj jim slouží sociální dávky, postupně se zadlužují, pracují „na černo“ a podobně. Mezi vnější příčiny vysoké míry nezaměstnanosti sociálně vyloučených obyvatel můžeme zařadit demotivující

sociální systém, nedostatečné využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, malou flexibilitu pracovněprávních vztahů a zejména v oblasti odměňování, ale také diskriminaci v různých formách na trhu práce. Mezi vnitřní příčiny patří nedostatečná kvalifikace a nízká úroveň vzdělání, ztráta pracovních návyků, nedostatek sociální kompetence a předlužení. (Melková, 2012, s. 4)

Příčiny nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

- Malá atraktivita oblasti
- Jednostranně zaměřená ekonomika průmyslových odvětví
- Malý počet malých a středních podniků
- Špatná dopravní obslužnost v odloučených lokalitách
- Vysoký počet obyvatel se základním vzděláním
- Nízký podíl obyvatel vysokoškolsky vzdělaných
- Nedostatečná integrace menšinových etnik
- Vysoká kriminalita a ostatní sociálně-patologické jevy
- Sociálně vyloučené lokality s vysokým počtem nezaměstnaných
- Ztráta pracovních návyků u určitých skupin obyvatelstva
- Špatné zaměření učebních a studijních programů
- Malý počet nabízených krátkodobých pracovních smluv
- Velká fluktuace zaměstnanců
- Nízká úroveň vyplácených mezd (MPVS, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018, s. 8-9)

Ústecký kraj byl financován v roce 2014 ze zdrojů MPSV částkou 100 milionů Kč v rámci tzv. Paktu zaměstnanost Ústeckého kraje, tím bylo dosaženo nárůstu počtu nových pracovních míst. Za důvod vyšší míry nezaměstnanosti byla a je na Mostecku považována strukturální změna, započata v devadesátých letech, kdy došlo k významnému poklesu pracujících v odvětví paliv, energetiky a průmyslu. Dodnes je Mostecký region považovaný za jeden z nejméně atraktivních v rámci Ústeckého kraje ale i celé ČR.

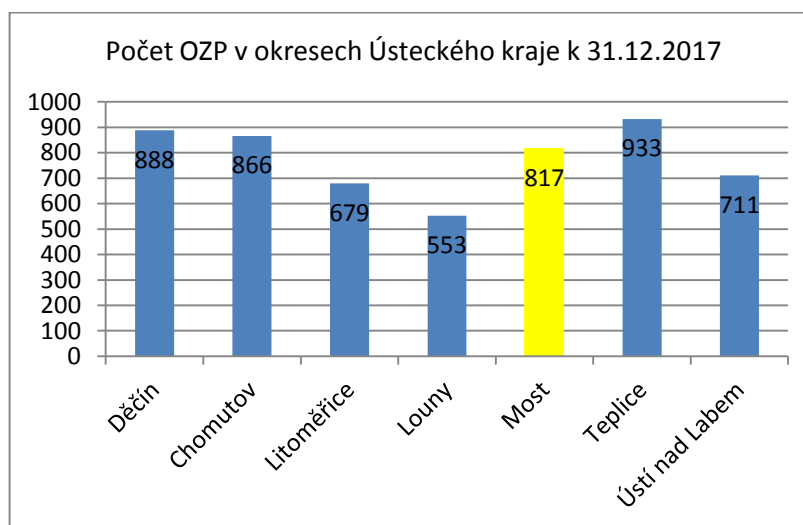
4.3.12 Problémové skupiny na trhu práce

Mezi problémové skupiny obyvatel Ústeckého kraje v evidenci ÚP, kterým je třeba věnovat zvýšenou pozornost, patří zejména osoby dlouhodobě nezaměstnané s evidencí delší než 6 měsíců, osoby bez vzdělání nebo se základním vzděláním, osoby s čerstvě

ukončeným školním vzděláním a osoby bez praxe, dále osoby ve věku 30 až 50 let nebo se zdravotním postižením, osoby pečující o jiné členy rodiny nebo o dítě do 15 let, osoby zdravotně postižené nebo čerstvě propuštěné z výkonu trestu. U skupin dlouhodobě nezaměstnaných pak v budoucnu hrozí možnost sociálního vyloučení a je třeba trvalá intervence ze strany Úřadu práce.

Osoby se zdravotním postižením (OZP)

Graf 3 - Počet OZP v okresech Ústeckého kraje k 31. 12. 2017



Zdroj: (MPSV, <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, vlastní zpracování, 2018)

Zdravotně postižených osob (graf 3) bylo evidováno k 31. 12. 2017 v Ústeckém kraji 5447, meziročně tak došlo k poklesu o 999 osob. Ve srovnání všech uchazečů však došlo meziročně k nárůstu o 2,8 % a na konci roku 2017 byl jejich podíl 17,3 % vzhledem ke všem evidovaným uchazečům o zaměstnání. Poměr žen pak se zdravotním postižením pak mírně převyšoval s 53,1 % ve srovnání pohlaví a u žen meziročně vzrostl o 1,2 %. (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018 s. 10)

U těchto osob je trvale snižená schopnost uplatnění na trhu práce, způsobená nižší produktivitou a častou nemocností. U některých pak souvisí zdravotní komplikace s výkonem profese a vzhledem k obtížné adaptaci na jinou pracovní pozici i neschopnost najít adekvátní pracovní uplatnění. Není výjimkou, že u těchto uchazečů se kumuluje více zdravotních potíží, než ve zbytku populace, a tím dochází k tomu, že je daný uchazeč prakticky nezaměstnatelný. Dalším faktorem ovlivňujícím uplatnění je ztráta motivace a tím nastalé komplikace při začlenění do pracovního procesu. Možností, jak danou

problematiku řešit, je podpora ze strany Úřadu práce formou proplácení mzdových nákladů zaměstnavateli, čímž u této skupiny dochází částečně ke zvýhodnění oproti ostatním uchazečům.

Dlouhodobě evidovaní

Nejproblematictější skupinu v současnosti zastávají dlouhodobě nezaměstnaní, kterou tvoří zejména osoby s nízkým vzděláním nebo bez vzdělání, osoby nad 50 let, osoby se záznamem v trestním rejstříku nebo zdravotním handicapem. Skupina osob dlouhodobě nezaměstnaných se vyznačuje sníženou aktivitou ve snaze o začlenění do pracovního procesu a pro potenciální zaměstnavatele se i přes snahy Úřadu práce stávají rizikovou investicí, před kterou zaměstnavatelé dávají přednost jiným uchazečům. (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018 s. 11)

Existují oprávněné důvody, proč se domnívat, že uchazeči, kteří jsou v evidenci déle jak rok, ve skutečnosti nehledají uplatnění a důvodem přetrvávajícího stavu je zajištění ve formě dávek a proplácení zdravotního pojištění ze strany státu. Často dochází k tomu, že tyto osoby pracují také tzv. „na černo“ a evidenci Úřadu práce využívají jako další příjem.

Osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace

U osob s nízkou kvalifikací došlo k meziročnímu snížení, celkově v porovnání ostatních uchazečů ale dochází k nárůstu, a to o 2,1 % a celkově je těchto uchazečů 47,8 %. V porovnání pohlaví je zastoupení u žen 53,6 % oproti mužům. Jeden ze způsobů jak začlenit osoby s nízkou kvalifikací do procesu je formou veřejně prospěšných prací. Za rok 2017 ale také došlo k nárůstu vhodných pracovních míst pro tyto uchazeče, kdy jim byla nabízena místa jako řidiči, operátoři, obsluha strojů, pomocní dělníci a řada dalších. (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018 s. 11)

Další možností je trvalá nabídka rekvalifikací a motivování k nástupu do zaměstnání. Problémem je nízké finanční ohodnocení osob bez vzdělání nebo osob jen se základním vzděláním, kterým je třeba nabídnout odlišné typy zaměstnání.

Absolventi škol

Absolventi škol v současnosti patří mezi nejméně ohroženou skupinu uchazečů o zaměstnání, důvodem je realizace regionálních projektů směřující k aktivnímu řešení situace. Meziročně došlo v roce 2017 k poklesu až na 2,2 % vzhledem k celkovému počtu

uchazečů v Ústeckém kraji. Počet absolventů a mladistvých uchazečů klesl ze 700, a to o 389 osob. (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018 s. 11)

Specifikem skupiny absolventů je sezonalita v počtu nezaměstnaných, která je způsobena absolvováním dané školní docházky a ukončení studia. Největší počet uchazečů je tak možno evidovat ke konci roku a nejméně v období před letními prázdninami. Ve srovnání poptávky trhu práce u obou skupin vychází lépe absolventi, kteří jsou u zaměstnavatelů preferovanější. Důvody k zaměstnávání absolventů jsou momentální dobrá ekonomická, politická a sociálně-kulturní situace v zemi, spolu s regionálními specifiky, jako jsou vzdělávání a ostatní aktivity.

Mladiství

Počet evidovaných mladistvých uchazečů v Ústeckém kraji byl v roce 2017 v počtu 671 a meziroční pokles činil 134 osob. Skupina mladistvých ale i přes snahy zůstává nadále nejvíce ohroženou na trhu práce. Skupina absolventů a mladistvých je zastoupena 4,3 % na celkovém počtu uchazečů a v evidenci ÚP Ústeckého kraje bylo ke konci roku 2017 dohromady 1370 uchazečů. Meziročně pak došlo k poklesu o 521 osob. (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018 s. 12)

Skupina mladistvých uchazečů do 18 let se naopak oproti absolventům v počtu příliš nemění a důvodem, proč u nich dochází k nezařazení do pracovního procesu, jsou především nízká kvalifikace a vzdělání. Tuto skupinu je proto třeba zapojit do připravovaných projektů ESF a věnovat jim individuální pozornost.

Osoby ve věku do 30 let a nad 50 let

Skupina uchazečů od 30 do 50 let se řadí mezi nejvíce ohrožené a v rámci APZ je jim proto věnována zvýšená pozornost. Počet uchazečů v kraji ke konci roku 2017 činil 6972 osob v evidenci ÚP ve věku do 30 let a oproti minulému roku došlo ke snížení o 3480 osob. Podíl žen ve sledované skupině byl 48,1 % a ke konci roku 2017 se na celkovém počtu uchazečů podílely 22,1 %, došlo tedy k meziročnímu poklesu o 1,4 %. Skupina uchazečů nad 50 let a konkrétně mezi 55-59 lety je nejpočetnější v zastoupení evidovaných na ÚP Ústeckého kraje. V Ústeckém kraji bylo v evidenci ÚP 10766 osob nad 50 let a meziročně došlo k poklesu o 3071 osob. Podíl žen ve sledované skupině činil 50,4 % a na celkovém počtu uchazečů se podílely 34,2 %. U této skupiny nad 50 let došlo meziročně

k nárůstu o 3,1 %. (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018 s. 12)

Existují dva póly, co se týká specifík dané skupiny. Jedním jsou vzhledem k věku značné pracovní zkušenosti získané léty praxe, tím druhým je malá schopnost ustoupit od naučených návyků a získávat nové zkušenosti. Dalším faktorem, který je třeba při zaměstnání daných osob zvážit, je jejich zdravotní stav.

Osoby pečující o děti do 15 let věku dítěte

Ve skupině osob pečujících o děti do 15 let bylo konci roku 2017 v evidenci krajského Úřadu práce 5929 osob, došlo k meziročnímu poklesu o 2338 uchazečů. Daná skupina je typicky zastoupena výrazně ženami, a to 88,6 % a na celkovém počtu uchazečů se podílela 18,8 %.

Zaměstnávání skupiny pečujících uchazečů je realizováno projektem „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“, který je určen dlouhodobě nezaměstnaným osobám po mateřské dovolené. Řešení následné péče o dítě lze pak řešit formou zkrácených úvazků. Počet nabízených pozic je, v tomto případě, vzhledem k propláceným nákladům na pracovní místa ze strany ÚP, omezeno. (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018 s. 12-13)

Skupina osob pečujících o jiné členy rodiny se potýká s nedostatkem flexibilních forem nabízených pozic. Mezi ně se řadí zejména matky po mateřské dovolené, u kterých je výraznější nebezpečí absencí vzhledem k věku dítěte. Významně se u těchto osob projevuje obtížné zvládnutí směnnosti v některých provozech. Je proto potřeba zaměstnavatelem iniciovat zřízení místních školek pro péči o děti zaměstnanců, kde se toto týká zejména matek samoživitelek.

Osoby, které se vrátili z výkonu trestu

U osob, kterých se problematika týká, se po návratu z výkonu trestu předpokládá obtížná adaptace na nový životní styl a následně dlouhodobější nezaměstnanost. U těchto osob může v některých případech dojít k vyloučení ze sféry sociálního soužití a následné komplikace při další rehabilitaci. Danou skupinu nelze v mnoha případech zařadit do žádné s kategorií a vyžaduje individuální přístup. (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018 s. 13)

Ústecký kraj je typický svou vysokou mírou nezaměstnanosti určitých skupin obyvatelstva, dlouhodobě evidovaných na ÚP. Zvýšený počet je evidován u žen oproti mužům. Situace v lokalitě sebou přináší celou řadu sociálně patologických jevů, jakými jsou právě nezaměstnanost, dále chudoba, nemocnost, poruchy chování, vandalismus a obecně vyšší výskyt násilných trestných činů.

Romové

Tabulka 9 - Počet sociálně vyloučených Romů v krajích ČR ke konci roku 2016

Kraj	Počet Romů v kraji	Procento sociálně vyloučených Romů	Počet romských poradců
hl. město Praha	17 000	20 %	24
Jihočeský	7 400	40 %	16
Jihomoravský	21 000	40 %	16
Karlovarský	13 800	50 %	1
Královéhradecký	9 600	40 %	11
Liberecký	15 700	40 %	14
Moravskoslezský	32 600	70 %	31
Olomoucký	13 000	60 %	11
Pardubický	11 500	30 %	15
Plzeňský	13 000	50 %	38
Středočeský	15 100	50 %	26
Ústecký	68 500	60 %	1 (Okres Most)
Vysočina	5 100	50 %	14
Zlínský	2 500	30 %	3
celkem	245 800	50 %	221

Zdroj: (Úřad vlády ČR https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-za-rok-2016_1.pdf, 2017)

Z daných údajů (tabulka 2) vyplývá, že Ústecký kraj je jedním z nejvíce ohrožených okresů v počtu sociálně vyloučených romských občanů. Daný stav je druhým nejkritičtějším v ČR za Moravskoslezským krajem. Problematika se v Ústeckém kraji týká 60 % občanů romské národnosti a je s ní spojená zvýšená kriminalita a vysoká míra nezaměstnanosti. Trvale se nedaří daný stav změnit i přes snahy nově zavedených center romských menšin. Co se týká Mosteckého regionu, bylo v centru Mostu zřízeno pracoviště pomoci romským občanům v počtu jednoho pracovníka pro 41100 sociálně vyloučených romských občanů, kdy tento pracovník má v kompetenci celý Ústecký kraj. Pro srovnání v hlavním městě Praze je těchto poradců 24 a pečují o 3400 sociálně vyloučených romských občanů.

4.3.13 Nejohroženější obce Ústeckého kraje

Trmice

Město Trmice má nejvyšší počet nezaměstnaných i přes meziroční pokles roku 2017 o 2,4 %. Důvodem poklesu je aktivita v průmyslové zóně Trmice s řadou středních i větších zaměstnavatelů a širokou nabídkou pracovních míst. Navzdory nabídkám pracovních pozic se jako nejproblematictější může jevit nízká míra vzdělanosti, zvláště v okolí vyloučených lokalit. Ke konci roku v mikroregionu pak z těchto příčin dosáhla míra nezaměstnanosti 10,8 %.

Úštěcko

Lokalita Úštěcka je zemědělskou oblastí s tradicí pěstování chmele s malým počtem příležitostí k zaměstnání. Důvodem je nedostatečná infrastruktura a špatné spojení s velkými městy, vzdálenými až 20 km. Ke konci roku 2017 byla v celém mikroregionu Úštěcko nezaměstnanost 7,4 % a v samotném městě Úštěk 8,8 %. Řešení situace v poklesu nezaměstnanosti se aktuálně řeší individuálně s jednotlivými uchazeči formou rekvalifikací, veřejně prospěšnými pracemi a zařazením v projektech ESF.

V rámci Ústeckého kraje se ke konci roku 2017 mezi nejvíce nezaměstnaností postížené řadily obce Rokle se 14,8 %, Obrnice s 3,2 %, Podbořanský Rohozec s 12,7 %, Trmice s 10,8 %, Měcholupy s 10,3 % a Jetřichovice s 10,1 %. (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018, s. 14)

4.4 Dva republikové extrémy Praha a Mostecko

4.4.1 Nezaměstnanost v Praze

Na území ČR se příznivě vyvíjející trend zaměstnanosti odráží pravidelně nejvíce v Praze. Nezaměstnanost je regionální záležitostí, ve které patří Praha k nejvíce trendujícím územím s nejrychleji rostoucí mírou zaměstnanosti v celé ČR.

K datu 31. 12. 2017 byl podíl uchazečů o zaměstnání v Praze ve věku 15 – 64 let vzhledem k počtu ostatních obyvatel stejného věku na území hlavního města 2,3%. Ke konci roku pak bylo celkově na území hlavního města v evidenci uchazečů o zaměstnání 21787 osob. Poměr pohlaví byl 52,8 % žen a 47,2 % mužů. Při srovnání s rokem 2016 pak meziročně došlo k poklesu o 8.392 uchazečů, což je 27,8 %. Na celkovém počtu uchazečů

o zaměstnání se z 10 % podílely osoby se zdravotním postižením a 3% absolventi a mladiství.

Největší zastoupení mají uchazeči se středním odborným vzděláním 24,1 %. Další skupinou jsou uchazeči se středoškolským vzděláním s maturitou, a to 23,6 %, a uchazečů se základním vzděláním a praktickou školou je 20,5 %. Vysokoškolsky vzdělaní uchazeči tvoří 15,3 %. Uchazeči s vyšším odborným vzděláním v konzervatoři mají podíl 0,05 %, o uchazeči s nižším středním vzděláním 0,09 %, s neúplným základním vzděláním pak 0,15 %.

Od 31. 12. 2016, ke stejnému datu roku 2017, došlo k nárůstu průměrného věku uchazečů o zaměstnání ze 41,9 na 42,6 let. (MPSV, Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2018, s. 16-17)

Hlavní město Praha je vysoce hodnocený region, co se týká ekonomických, sociálních a politických indikátorů. I přes snahu Úřadu práce udržet co nejmenší míru nezaměstnanosti, je úplná zaměstnanost vždy nedosažitelná, neboť určitá míra nezaměstnanosti bude existovat vždy a v každém hlavním městě, za každého kapitalistického zřízení.

4.4.2 Příčiny nezaměstnanosti v Praze

Příčin nezaměstnanosti v Praze je několik a souvisí především s oborem vzdělání a životním stylem. Studenti končící školu nemají praxi u žádného zaměstnavatele ani kvalifikaci v oboru, tito uchazeči hledají pak práci poměrně problematicky. U žen po mateřské dovolené je situace podobná, vznikají u nich nejen komplikace při hledání zaměstnání, ale i skloubení práce a péče o dítě.

U zaměstnavatelů lze spatřovat, že se při nástupu nového zaměstnance spoléhají na nabízení minimální mzdy. Tím nastává situace, kdy s ohledem na životní náklady nemá určité procento uchazečů o nabízená místa zájem.

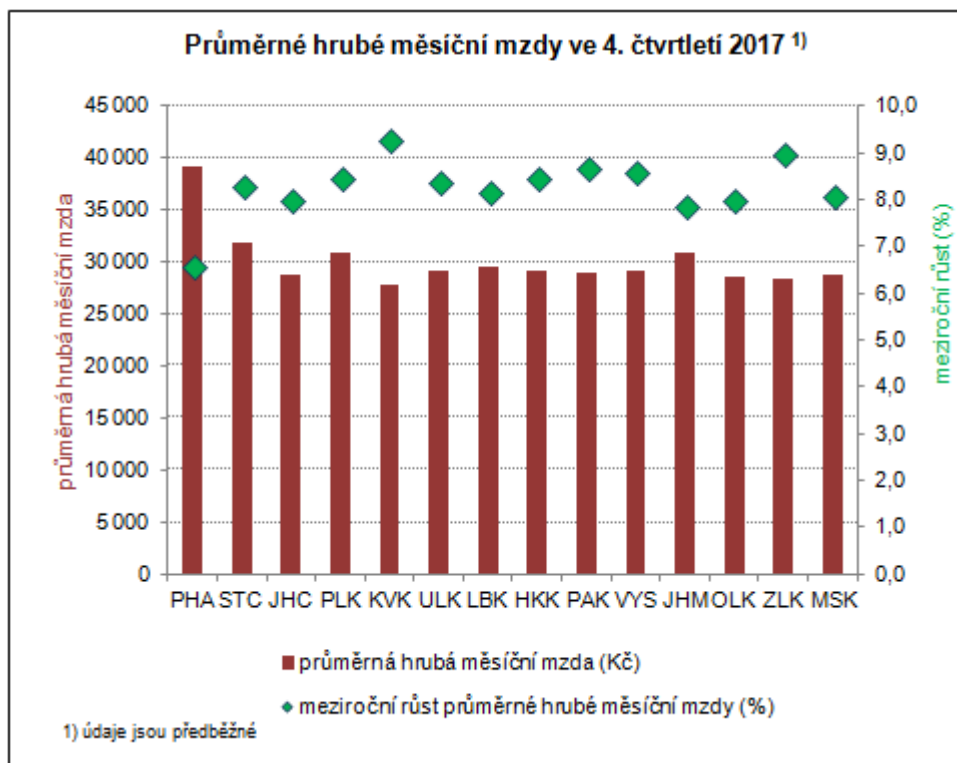
Dalším typem uchazečů, kteří jsou obtížně zaměstnatelní, jsou osoby v exekučním řízení nebo osobním bankrotu. U nich zaměstnavatelé předpokládají zvýšenou míru administrativy a vyšší míru nespolehlivosti. Praha má specifika také ve vyšší poptávce po vzdělaných uchazečích se zkušenostmi, odborností a v profesní kvalitě, která koliduje s odborností uchazečů. (MPSV, Zpráva o situaci na krajském trhu práce, 2018, s. 17-18)

Srovnání obou lokalit, Prahy a Ústeckého kraje, respektive Mosteckého regionu, má poukázat na dva extrémy, které jsou, co se týká regionálních tradic odlišné, ale zároveň vycházejí ze společných základů, jakými jsou možnosti dané politickou a ekonomickou situací v zemi. Přestože je Mostecký region průmyslovou oblastí, stejně jako Praha, je rozdíl v zaměstnanosti spíše problémem sociálním a vzdělanostním. Vyšší míra zaměstnanosti v Praze je z části způsobena přílivem většího počtu pracovníků z různých oblastí ČR. V těchto slabších ekonomických oblastech pak zůstávají občané, kteří z důvodů nezájmu o vlastní uplatnění setrvávají na sociálních dávkách, případně u nich dochází k fluktuaci mezi hůře placenými pozicemi za minimální mzdu.

V rámci ČR se na oblast Mostecka zapomíná, jedná se o okrajovou oblast republiky s minimem investorů. Ve srovnání s Prahou je zde problémem vyšší nezaměstnanost a velký počet málo vzdělaných občanů. V Praze naopak problémem není nezaměstnanost, ale potíže zaměstnavatelů při hledání adekvátně vzdělané pracovní síly.

4.4.3 Srovnání mezd

Graf 4 - Hrubé mzdy Praha a ostatní kraje



Zdroj: (ČSÚ <https://www.czso.cz/csu/xa/prumerna-mzda-v-praze-ve-4-ctvrtletí-2017>, 2018)

Hodnota hrubé mzdy (graf 4) dosáhla v Praze ke konci roku 2017 hodnoty 39173 Kč. Průměrná mzda v celé ČR pak činila 31646 Kč. Daný rozdíl je 23,8%. Rozdílné mzdy se postupně začínají přibližovat a dochází k jejich vyrovnávání. Rozdíl mezd je daný zejména průmyslovou oblastí blízko Prahy, ve které se soustřeďuje automobilový průmysl. Ve srovnání mezd v jednotlivých krajích je nejnižší mzda v Karlovarském kraji, jen 27810 Kč, což je o 12,1 % nižší než průměr celé ČR.

Meziročně nejnižší nárůst mezd zaznamenala Praha, o 6,6%, nejvíce pak Karlovarský kraj 9,3 %. Ostatní kraje navýšily mzdy o 9,0% ve Zlínském, 8,7 % v Pardubickém, 8,6 % Vysočina, Jihomoravský 7,9 %, Olomoucký a Jihočeský shodně 8,0 %. Spotřebitelské ceny v ČR meziročně vzrostly o 2,6%, ve 4. čtvrtletí 2017 se navýšila reálná mzda o 5,3%. V Praze. V Praze vzrostly spotřebitelské ceny o 2,7 % a reálná mzda o 3,8 %.

Ve 4. čtvrtletí 2017 vzrostl v Praze počet zaměstnanců na 828400. Mírně se zvýšil zároveň i podíl Prahy na celkové výši zaměstnanosti v ČR na 20,5 %. V České republice ke konci roku 2017 pracovalo 4048,3 tisíc zaměstnanců. Dané hodnoty za Prahu i celou ČR tak dosáhly maximálních hodnot od roku 2010. Meziročně největší příliv zaměstnanců nastal v Praze s navýšením o 3,1 %. V žádném z krajů nedošlo ve sledovaném období k poklesu počtu zaměstnanců. (ČSÚ, Průměrná mzda v Praze ve 4. čtvrtletí 2017, 2018)

Ve srovnání výše mezd Prahy a Ústeckého kraje je možné pozorovat rozdíly, ostatně jako v celé ČR, oproti Praze, zároveň ale hodnoty mezd Ústeckého kraje nejsou jedny z nejnižších v ČR a pohybují se okolo celostátního průměru.

4.5 Projekty ESF

4.5.1 Regionální individuální projekty

Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS2 Severozápad v Ústeckém kraji

Projekt je spuštěn od roku 2015 a jeho ukončení se předpokládá v roce. Projekt řeší situaci uchazečů ve věku 15-29 let, u kterých chybí zkušenosti a pracovní návyky. Nabízí jim pomoc s jazykovou přípravou, zahraniční stáže a možnost návratu do školních zařízení, kdy si po doplnění vzdělání dokáží následně najít uplatnění na trhu práce. Od projektu se očekává, že jeho prostřednictvím bude podpořeno při hledání nového

zaměstnání minimálně 2500 osob. (MPSV, Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže, 2017)

Flexibilně do práce v Ústeckém kraji

Cílovou skupinou jsou uchazeči z Ústeckého kraje, pečující o dítě do 15 let nebo jiné členy rodiny, kterými bývají senioři a osoby se zdravotním postižením. Po spuštění projektu v roce 2016 byla vzhledem k velkému zájmu ze strany uchazečů navýšena kapacita z 1200 na 3500 osob a bylo rozhodnuto, že projekt bude prodloužen až do roku 2023. Projekt má pomoci účastníkům k překonání překážek komplikujícím návrat do práce a nalezení vhodného zaměstnání. (MPSV, Flexibilně do práce v Ústeckém kraji , 2017)

Společně to dokážeme v Ústeckém kraji

Projekt se aktivně věnuje dlouhodobě nezaměstnaným osobám, u kterých se nejčastěji setkáváme s nízkou kvalitací. Projekt je realizován od dubna 2016. Aktivita v rámci projektu by měly být předběžně ukončeny již v březnu roku 2019. V tomto období mě být splněn hlavní cíl projektu, tím je uplatnění účastníků na trhu práce. V rámci projektu se počítá, že by mělo dojít k pomoci nejméně 1300 osobám a optimistické prognózy předpokládají, že následně by z těchto absolventů projektu mělo až 700 získat stabilní zaměstnání. Projekt by měl podpořit minimálně 1 300 osob, z nichž až 700 by mělo získat zaměstnání. Za pomoci projektu je v Ústeckém kraji třeba podpořit vznik center, umístěných ve vyloučených lokalitách, prostřednictvím kterých bude terénními pracovníky řešena pomoc cílové skupině obyvatel. Pomoc spočívá zejména v nabídce poradenství, motivačních aktivit, rekvalifikací a zprostředkování zaměstnání. Daná skupina představuje jeden z největších problémů Ústeckého kraje, v projektu je proto počítáno s navýšením počtu uchazečů a prodloužením projektu do roku 2023. (MPSV, Společně to dokážeme v Ústeckém kraji, 2017)

Během roku 2017 ÚP prostřednictvím krajské pobočky v Ústí n. L. realizoval projekty dotované Operačním programem Zaměstnanost a státním rozpočtem ČR. Celkem bylo prostřednictvím těchto projektů podpořeno více než 3700 osob a u 2500 účastníků se podařilo najít zaměstnání. (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, s. 24)

4.5.2 Národní individuální projekty

Vzdělání a dovednosti pro trh práce II

Projekt si klade za cíl dosáhnout soulad nabízených a poptávaných pracovních odborností uchazečů evidovaných na ÚP. Problematika se týká rozdílných požadavků zaměstnavatelů na vzdělání uchazečů, která neodpovídají potřebám zaměstnavatelů a trhu práce.

Do projektu jsou primárně zařazeni ti uchazeči, kterým je třeba věnovat zvýšenou péči. Jako příklad uváděny osoby sluchově postižené, osoby trvale žijící v sociálně vyloučených oblastech, s nízkým stupněm vzdělání a osoby s neodpovídající kvalifikací, případně osoby, u kterých se těchto handicapů vyskytuje několik.

V projektu jsou uchazečům poskytovány služby v poradenské oblasti technik vyhledávání zaměstnání, získávání orientace na trhu práce, vytvoření osobnostního profilu s možnostmi dalšího směřování, kterým se uchazeč v souvislosti se zaměstnáním má ubírat, praktické zlepšení komunikace a celková prezentace na veřejnosti. Součástí aktivity je získání obecné finanční gramotnosti, orientace pracovně-právní a psychologické poradenství.

V rámci projektu jsou v dalším kroku uchazečům nabídnuty rekvalifikace, případně možnosti vedoucí k rozšíření stávající kvalifikace. Typy rekvalifikací jsou zajišťovány Úřadem práce, v případě seberealizace si uchazeč zvolí rekvalifikaci sám, kdy se může jednat o typ zvolené pracovní pozice, kterou by po nově nabytých zkušenostech z projektu chtěl dále vykonávat.

Jako součást pomoci se počítá s poskytnutím úhrad podpůrných činností spojených s výdaji uchazeče, kdy může jít zejména o cestovné, stravné, náklady na ubytování, dále se může uchazeči uhradit cena lékařských prohlídek před rekvalifikací nebo prohlídek u lékaře, které jsou potřebné přímo pro povolání na které je uchazeč přijat. Cizí státní příslušníci jsou vzhledem k jazykovým bariérám omezeni a pro ně je možnost proplacení tlumočnicka, u osob se sluchovým postižením je zajištěn tlumočnick simulánní i s finančním pokrytím služeb. (MPSV, Vzdělání a dovednosti pro trh práce II, 2017)

4.6 Cíle APZ pro rok 2018

V rámci APZ pro rok 2018 je uplatňována směrnice Krajského ředitelství ÚP pod názvem „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR“. Daný dokument je uplatněn generálním ředitelstvím ÚP v roce 2017. Prioritou této politiky je finanční podpora zaměstnavatelů, kteří přijmou uchazeče se znevýhodněním. Cílem projektu je řešení dlouhodobé nezaměstnanosti uchazečů, evidovaných na ÚP. Jedná se o osoby dlouhodobě nezaměstnané, absolventy škol, osoby do 30 let, nad 50 let věku, nebo se zhoršeným zdravotním stavem. U kritérií pro vyplácení mzdových příspěvků zaměstnavateli se sledují zejména hospodárnost, efektivnost a účelné vynaložení prostředků. Preferovaní uchazeči jsou vybíráni na základě délky evidence, která by měla přesáhnout 5 měsíců, posouzení zdravotního stavu, věku a rodinné situace u osob pečujících o jiné členy rodiny.

Cíle APZ pro rok 2018 u problémových skupin jsou:

- U osob vedených v evidenci déle jak 6 měsíců by mělo dojít alespoň k 3% snížení nezaměstnanosti
- U osob v evidenci déle jak 12 měsíců by mělo dojít ke snížení nezaměstnanosti alespoň o 3 %
- Snížení podílu nezaměstnaných do 30 let o minimálně 2 %
- U osob nad 55 let snížení nezaměstnanosti minimálně o 1 %

K dosažení těchto cílů budou využívány zejména tyto nástroje APZ: (příloha 3-4)

Veřejně prospěšné práce

Osobám v evidenci ÚP bude nabídnuta možnost zapojit se do pracovního procesu formou VPP (Veřejně prospěšné práce), pokud splňují věk nad 50 let nebo pokud se jedná o osoby vedené na ÚP déle jak 12 měsíců. Vybrány budou osoby nekvalifikované, u kterých práce bude spočívat v údržbě veřejných prostranství, údržbě veřejných budov a městských komunikací. Aktivita bude financována prostřednictvím projektu „Nové pracovní příležitosti - VPP“. Tato forma pracovní činnosti je ze své podstaty poskytována krátkodobě, znamená to tedy, že nemá být konečným zařazením pracovníka, ale pouze prostředkem k dalšímu zařazení.

Společensky účelná pracovní místa

Mají sloužit problematicky umístitelným uchazečům, kteří jsou v evidenci ÚP déle jak 12 měsíců, uchazečům nad 50 let a fyzickým osobám do 30 let, u kterých praxe nepřesáhla 12 měsíců. Aktivita bude financována z projektu s názvem „Nové pracovní příležitosti - SÚPM“. V rámci příspěvku na SÚPM lze hovořit o dvou formách: Příspěvku na zřízení SÚPM a příspěvku na vyhrazení neboli udržení. Zaměstnavateli jsou v rámci projektu poskytovány prostředky pro udržení takového místa, znamená to, že dané místo je spjato s konkrétním uchazečem a po ukončení spolupráce zaměstnavatele a pracovníka pozice zaniká.

Rekvalifikace

Volbu v případě každé rekvalifikace pro nové období bude třeba posuzovat na základě předchozí pozitivní zkušenosti, posuzována bude předešlá efektivnost a pružnost. Přednost musí dostat rekvalifikace zvolené samotnými uchazeči, čímž bude zúročena snaha zainteresovaných subjektů o její dokončení. Zaměstnanecké rekvalifikace budou předem dohodnuty s vhodnými subjekty na základě soutěže. Financování aktivity bude realizováno programem s názvem „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II.“ a „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II.“ (MPSV, Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017, 2018, s. 26-27)

Spolu s cíli APZ je pro zvýšení zaměstnanosti v nejbližší době třeba zajistit optimální hospodářský a sociální růst celé oblasti. Prostředkem k tomu by měla být modernizace stávajících a výstavba nových dopravních struktur mezi hospodářskými lokalitami. Tato výstavba bude přinášet spojení se zbytkem Evropy a primárně se Spolkovou republikou Německo, jako nejbližším sousedícím státem.

5 Návrhy ke snížení nezaměstnanosti v okrese Most

Nezaměstnanost dosáhla ke konci roku 2017 v ČR 3,8 %. Ve srovnání s Ústeckým krajem, ve kterém byla nezaměstnanost 5,4 %, se jedná o významný rozdíl. Okres Most v daném období dosáhl nezaměstnanost 7,3 %.

Spolu s nabízenými pozicemi v okrese Most je nutné efektivně řešit problematiku směřující k začlenění osob dlouhodobě evidovaných na ÚP. U nabízených pozic se často setkáváme s neschopností některých uchazečů nalézt si dlouhodobě pracovní zařazení. Důvodem jsou více než vyhovující podmínky vyplácené sociální podpory státem a neochota zaměstnavatelů při poskytování zaměstnání rizikovým skupinám. Daný problém se netýká cizinců, v budoucnu se ale může jednat o problematickou skupinu, zvláště v souvislosti s migrační krizí. Otázku ohrožených skupin na trhu práce je třeba řešit terénním poradenstvím ve spolupráci s odborem sociální péče. Opakuje generační trend, kdy se nedaří začlenit stejný typ skupin obyvatelstva do pracovního procesu. Je proto třeba změnit přístup prostřednictvím rodinné a školní výchovy a postihem ze strany státu spolu se změnou některých zákonů o vyplácení dávek sociální podpory.

Nepříznivá situace na Mostecku se v posledních letech změnila se zlepšujícím se ekonomickým výsledkem země. Navzdory tomu se nedaří zajistit ekonomický rozvoj oblasti. Důvodem malé atraktivity je nedostatečně rozvinutá infrastruktura, související s dřívější těžební činností.

V oblasti APZ je třeba ze strany státu financovat vznik nových pracovních míst pro další ohrožené skupiny, zejména ženy s malými dětmi, osoby mladšího věku a starší občany. Ženy čelí při zaměstnávání předsudkům ze strany zaměstnavatelů. Dlouhodobě chybí využívání flexibilních forem zaměstnání, jakými jsou zkrácené pracovní doby, práce z domova, využívání příspěvků v případech přijetí sociálně ohrožených osob.

Na trhu práce se také nedaří dlouhodobě zaměstnat osoby ve věku nad 50 let, a to z důvodu obav zaměstnavatelů. Řešením může být zapojení uchazečů do individuálních projektů, jakými jsou rekvalifikace, na kterých spolu s ÚP spolupracují vytipovaní zaměstnavatelé, kteří vnímají existenci převisu poptávky nad nabídkou v některých typech profesí. Na základě pozitivních zkušeností s konkrétními pracovníky je nadále možnost spolupracovat s uchazeči, kteří se osvědčili v dotovaných typech zaměstnání. Tím se otevírají možnosti, jakými budou poptávané pozice zaplněny uchazeči z řad českých

občanů. Mělo by platit, že přednost před cizinci by měli vždy dostat uchazeči s českým státním občanstvím a místa, která není možné obsadit, by měla být následně obsazena cizinci, a to i přes pozitivní zkušenosti v oblasti nižších nároků cizinců v platovém výměru a benefitů obecně.

Situaci je možno v případě mladších uchazečů částečně řešit vhodně zvolenými typy rekvalifikací, spolu s příspěvků na zapracování a proplácenými pracovními místy zaměstnavatelům prostřednictvím Úřadu práce. S aktuální situací nevhodně vyškolených uchazečů - absolventů na trhu práce souvisí systém vzdělávání na středních školách, který je třeba sladit s potřebami trhu práce. V současnosti dochází ke dvěma extrémům, kdy jedním z nich je nízká a na druhou stranu vysoká vzdělanost obyvatel. V okrese Most je přibližně polovina obyvatel se základním, případně středním odborným vzděláním nebo vzdělanostně neodpovídající potřebám potencionálních zaměstnavatelů. Nejčastěji je využívána forma počítačových kurzů, a to i v případech, kdy se jedná o osoby starší, u kterých daný typ dodatečného vzdělání nemá zásadní význam. Řešením tak, v případech konkrétního zájmu uchazeče, může být volený typ rekvalifikací.

Jak je patrné v praktické části práce v demografické struktuře obyvatel Mostecka, dochází k postupnému odchodu obyvatel z oblasti. Daný trend je možno také nazvat odlivem mozků, kdy vlivem neodpovídajících pracovních podmínek a ohodnocení ve srovnání s jinými regiony, dává zvláště mladá vzdělaná generace přednost práci v jiných regionech a v lépe placených pozicích. Řešením by se měl v budoucnu stát zahraniční investor, a to za zvýhodněných podmínek, kterými by byla dána možnost rozšíření výrobních kapacit v dané lokalitě. Vzhledem k minulosti Mostecka a špatným referencím ze strany médií ale dochází často k vykreslování negativních podob a nastalá špatná pověst jen dodává neochotě investorů v dané oblasti podnikat.

U osob se zdravotním postižením se lépe daří uplatnit se, a to s pomocí Evropských fondů na podporu ohrožených skupin uchazečů. Co se týká obecného trendu, snižuje se neustále podíl nezaměstnaných osob, zvyšuje se počet volných míst poptávaných zaměstnavateli a snižuje se počet osob ucházejících se o jedno pracovní místo.

Nejvíce ohroženou skupinou pak stále zůstávají sociálně vyloučení romští občané, kteří tvoří 60 % obyvatelstva romského etnika Ústeckého kraje. Současný stav se nejspíše nezmění a dlouhodobě je tak stále otázkou, jak daný problém efektivně řešit.

6 Závěr

Cílem práce bylo analyzovat problematiku nezaměstnanosti v sociálně ohrožené lokalitě regionu Mostecko. S pomocí odpovídajících údajů, tabulek a grafů bylo dokázáno, že otázka rozvoje oblasti závisí na demografické struktuře obyvatel, dále pak na sociálních a ekonomických možnostech regionu. Oblast Mostecka patří mezi nejméně vzdělané v rámci celé ČR. To je způsobeno právě strukturou obyvatelstva. Nejvíce problematicky uplatnitelnou skupinou na trhu práce jsou Romové. I přes snahy sociálních pracovníků a intervence ze strany státu se nedaří dlouhodobě začlenit danou skupinu do ekonomiky oblasti. Dochází tak k přetlaku v náladách společnosti a volání po změně.

Oblast Mostecka je významnou průmyslovou lokalitou severních Čech a jedním z největších producentů hnědého uhlí a petrochemických produktů u nás. I přes množství uplatnění v souvisejících pracovních pozicích, dochází k odlivu obyvatel do jiných měst. Možnosti dané ekonomickou situací regionu a výší sociálních příspěvků spíše napomáhají trvale nezaměstnatelným občanům v setrvání v evidenci uchazečů ÚP. V regionu Most dochází k nárůstu ekonomických subjektů, nicméně se jedná zejména o cizince. Při začleňování ohrožených skupin na trhu práce se očekává, že bude stále docházet k obtížnějšímu uplatnění uchazečů s určitým typem handicapu. Důvodem přetrvávajícího stavu jsou zaměstnavatelé a jejich předsudky, nicméně tento trend se bude s časem měnit a s pomocí státních dotací se stále více vyplatí zaměstnavatelům tuto skupinu osob zaměstnat. Pro tyto účely tak bude stále více využíváno flexibilních forem zaměstnávání.

Očekávané zpomalení ekonomického růstu předpokládá určité změny a v některých prognózách i další ekonomickou krizi srovnatelnou s rokem 2009. Současný stav se podle všeho nezmění do konce roku 2018 a nezasáhne tak ani oblast trhu práce ČR. Zůstává otázkou, jak rychle ke změně dojde. Pesimisté hovoří o budoucí krizi v řádu několika let.

Základem společenského uplatnění člověka je jeho vzdělání a předchozí zkušenosti získané v životních a pracovních pozicích. Změnou přístupu na úrovni státu, společnosti a ve výchově rodin sociálně ohrožených občanů, se tak postupně může v budoucnu Mostecký region dočkat lepší pověsti v rámci kraje i celé České republiky. Spolu s rozvojem infrastruktury a přílivem vhodného investora je ekonomický rozvoj Mostecka tak nadále otázkou budoucího politického řešení sociální otázky.

7 Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 292 s. ISBN 978-80-7380-245-5.

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav. *Mikroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. 261 s. ISBN 978-80-7380-280-6.

BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav, STARÁ, Dana, SVOBODA, Roman. *Česká republika ve světle ekonomických teorií*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. 206 s. ISBN 978-80-7380-369-8.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s., fot., rejstř. ISBN 80-247-9006-8.

DUŠEK, Jiří. *Lidské zdroje na trhu práce ČR a EU*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2015. 175 s. ISBN 978-80-87472-87-3.

FARSKÝ, Miroslav, ZAHÁLKA, Jaroslav, VRÁBLÍK, Petr, BERÁNEK, Karel, JIRÁSEK, Petr. *Socioekonomická analýza a prognóza Podkrušnohoří*. Vyd. 1. Ústí nad Labem: Univerzita Jana Evangelisty Purkyně, 2010. 155 s. ISBN 978-80-7414-344.

HORÁK, Pavel. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 176 s. ISBN 978-80-210-7489-7.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2013. 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5 .

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela, DANDOVÁ, Eva, ČERVENÁ, Andrea. *Flexibilní formy práce: praktická příručka k zavádění flexibilních forem práce jako nástroje sladování rodiny a práce*. Čelákovice: Routa, 2013. 78 s. ISBN 978-80-905637-1-1.

- MARUŠKA, Zdeněk. *Nenechte si líbit nezaměstnanost!: hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné*. 1. vyd. Olomouc: Zdeněk Maruška, 2012. 87 s. ISBN 978-80-260-2443-9.
- MARX, Karl, ENGELS, Friedrich. *Vybrané spisy II*. Praha: SNPL. 1954. 413 s.
- MAREŠ, Petr, HRDÝ, Michal. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. ISBN 80-901424-9-4.
- MAREŠ, Petr, HRDÝ, Michal. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. v, dopl. Praha: Sociologické nakladatelství - Slon, 1998. 172 s. Studijní texty, Sv. 6. ISBN 80-901424-9-4.
- MELKOVÁ, Gabriela. *Zaměstnanost. Agentura pro sociální začleňování*. Vyd. 1. Praha: Úřad vlády ČR, 2012. 56 s. ISBN 978-80-7440-068-1.
- NORDHAUS, William, Dawbney, SAMUELSON, Paul, Anthony. *Ekonomie: 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. 716 s. ISBN 978-80-205-0629-0.
- NOVÁK, Václav, VOKOUN, Marek, STELLNER, František, VOCHOZKA, Marek, ZEMAN, Robert. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, 2016. 287 s. ISBN 978-80-86277-81-3.
- PAVELKA, Tomáš, LÖSTER, Tomáš, MAKOVSKÝ, Petr, LANGHAMROVÁ, Jana. *Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice*. 1. vyd. Slaný: Melandrium, 2011. 116 s. ISBN 978-80-86175-76-8.
- RYDVANOV, Nikolaj, Fedorovič. *Milióny "přebytečných" : Nezaměstnanost v kapitalistických státech*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1985. 189 s.
- POŠTA, Vít, PAVELKA, Tomáš, MACÁKOVÁ, Libuše. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2015. 83 s. ISBN 978-80-7261-296-3.
- VEČERNÍK, Jiří, FIALOVÁ, Kamila, HAMPLOVÁ, Dana, MYSÍKOVÁ, Martina, Nešpor, Zdeněk (editor). *Práce, hodnoty, blahobyt. České reálie v evropském kontextu*. Praha: Sociologický ústav AV ČR., 2016. 416 s. ISBN 978-80-7330-295-5.
- SKÁLA, Marek. *Nová keynesiánská makroekonomie – nový pohled na trh práce a makroekonomickou stabilitu*. E+M. Ekonomie a Management. 2010. 13(4), 6-15. ISSN 1212-3609.

Internetové zdroje

ČSÚ, *Charakteristika kraje* [online]. 2017 [cit. 2018-05-23]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/46120827/33008517chcz.pdf/37e2c052-8a25-4c6d-ba17-89c4f648ecca?version=1.1>

ČSÚ. *Charakteristika okresu Most* [online]. 2012 [cit. 2018-05-23]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_most

ČSÚ. *O registru – RES* [online]. 2018 [cit. 2018-05-23]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/res/o_registru_res

ČSÚ. *Průměrná mzda v Praze ve 4. čtvrtletí 2017*, [online]. 2018 [cit. 2018-05-23]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa/prumerna-mzda-v-praze-ve-4-ctvrtleti-2017>

Jobs.cz. *Pracovní smlouvy a druhy úvazků* [online]. 2018 [cit. 2013-11-23]. Dostupné z: <https://www.jobs.cz/poradna/rady/moznosti-uplatneni/pracovni-smlouvy-a-druhy-uvazku>

Kurzy.cz. *Severní energetická a.s.* [online]. 2018 [cit. 2018-07-05]. Dostupné z: <https://rejstrik-firem.kurzy.cz/28677986/severni-energeticka-as/statisticky-urad/>

MPSV. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2017* [online]. 2018 [cit. 2013-11-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up

MPSV. *Eures* [online]. 2018 [cit. 2013-11-23]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/eures/sit>

MPSV. *Flexibilně do práce v Ústeckém kraji* [online]. 2017 [cit. 2018-05-27]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf

MPSV. *Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS2 Severozápad v Ústeckém kraji* [online]. 2017 [cit. 2018-05-27]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf

MPSV. *Vývoj počtu nezaměstnaných v Ústeckém kraji* [online]. 2018 [cit. 2018-05-23]. Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2017>

MPSV. *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II* [online]. 2018 [cit. 2018-05-27]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/vdtp-ii

MPSV. *Společně to dokážeme v Ústeckém kraji* [online]. 2017 [cit. 2018-05-27]. Dostupné z http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf

MPSV. *Strategie Evropa 2020*, 2010 [online]. [cit. 2018-05-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/strategie_evropa_2020_3.310.pdf

MPSV. *Strategie zaměstnanosti 2020* [online]. [cit. 2018-05-23]. 2014 Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

MPSV. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. 2013 [2018-05-23]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

MPSV. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce* [online]. 2018 [cit. 2013-11-23]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pha/zprava_2017.pdf

Zakonyprolidi.cz. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2018 [cit. 2018-07-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Ostatní zdroje

Unipetrol R.P.A. s.r.o. [cit. 2018-05-23].

KSK Komořany a.s. [cit. 2018-06-12].

Bilfinger Industrial Services Czech s.r.o. [cit. 2018-05-05].

Vršanská uhelná a.s. [cit. 2018-06-13].

Severní energetická a.s. [cit. 2018-06-21].

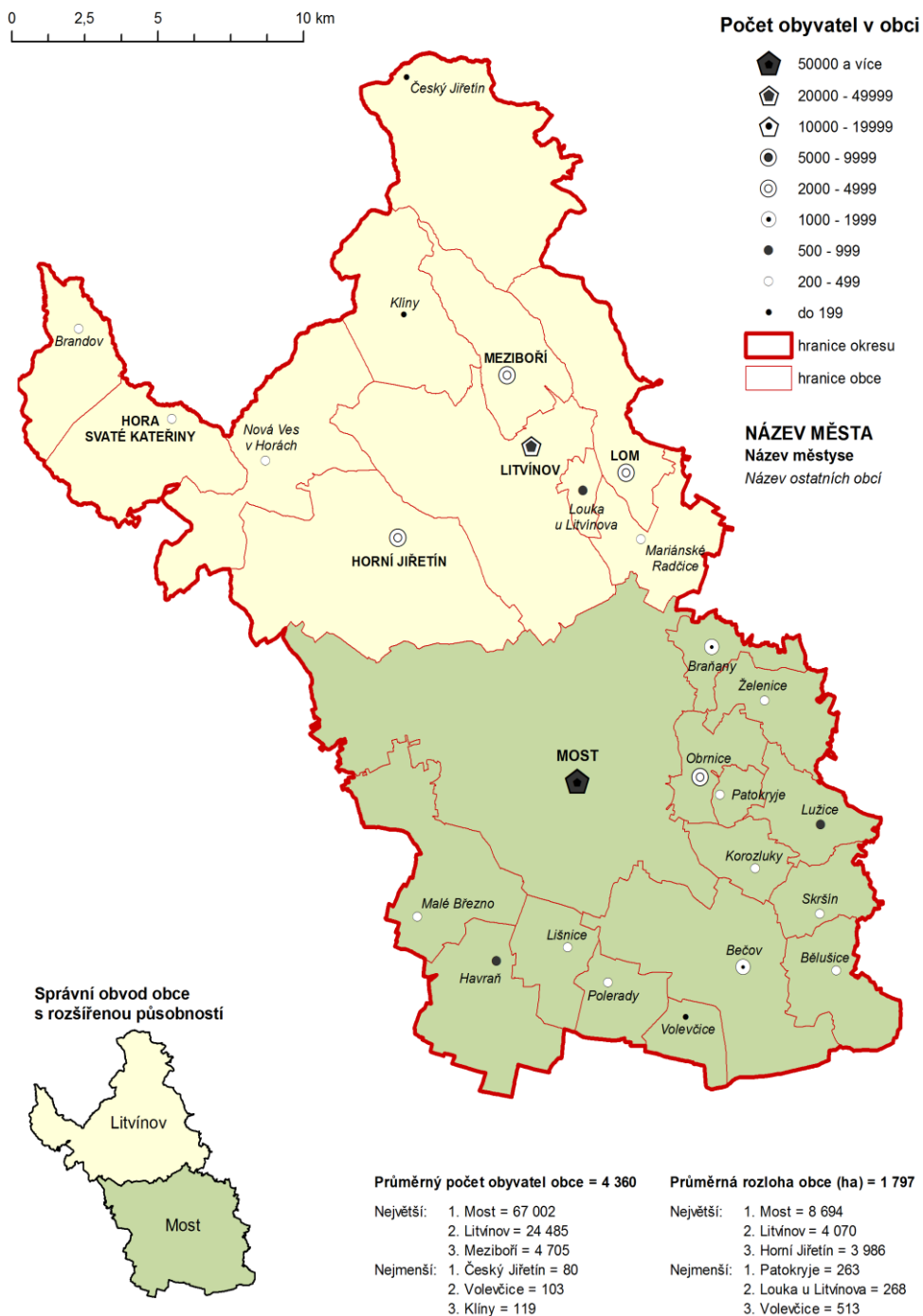
8 Přílohy

Příloha 1 – Výdaje na SPZ, souhrnný přehled 2009-2017

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
SPZ (v tis. Kč)	23 132 685	22 736 413	17 836 581	15 130 916	17 929 288	20 076 846	22 521 725	20 318 256	18 399 624
PPZ (v tis. Kč)	15 077 723	13 354 778	10 349 149	8 759 749	9 674 752	9 279 634	8 303 370	8 254 527	7 853 520
APZ (v tis. Kč.)	4 953 467	6 171 493	3 815 885	2 451 117	4 251 090	6 386 632	9 668 796	6 860 879	4 703 189
APZ - z toho									
Absolventská místa									
-vytvořená místa	0	0	0	0	0	0	0	0	0
-umístění uchazeči	0	0	0	0	0	0	0	0	0
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SÚPM									
-vytvořená místa	20 404	26 481	13 534	11 457	22 063	32 980	51 232	25 244	16 338
-umístění uchazeči	20 208	25 882	13 410	11 380	21 716	33 081	50 161	26 759	17 437
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	985 295	1 454 155	795 054	366 364	1 023 843	1 937 717	3 806 978	3 480 869	943 165
VPP									
-vytvořená místa	18 309	20 961	19 903	12 758	21 206	22 567	34 541	21 137	18 287
-umístění uchazeči	19 794	22 882	21 322	12 833	21 839	22 967	35 169	22 608	19 259
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	1 371 223	1 623 832	1 025 477	688 417	1 777 349	2 077 674	2 669 611	2 687 116	2 242 218
Rekvalifikace									
-nově zařazení	39 831	65 453	45 521	25 199	41 438	46 454	38 078	22 548	18 174
-vyřazení	37 724	67 310	46 634	22 853	39 775	40 477	44 276	23 112	18 502
-výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	388 131	582 261	316 933	146 377	301 385	343 894	380 350	269 494	174 338
OZP									
-vytvořená místa	1 069	1 081	769	644	706	1 115	871	824	593
-umístění uchazeči	1 231	1 640	1 405	817	768	1 132	1 255	899	1 187
výdaje k 31.12. (tis. Kč)	88 016	88 400	47 244	40 851	49 251	85 151	60 462	54 194	40 737
provoz (tis. Kč)	235 530	235 262	208 539	80 292	3 603	3 715	3 091	3 800	4 209
dotace	x	x	x	x	x				
přísp. zam. zaměst. více než 50 % ZPS	2 257 461	2 712 304	3 282 404	3 468 251	3 670 239	4 018 724	4 320 059	4 952 515	5 675 572
insolvence (tis. Kč)	844 033	497 837	389 142	451 799	333 208	391 856	229 500	250 339	167 343
ostatní (tis. Kč)	922 308	1 706 141	1 195 739	864 817	1 064 894	1 930 531	2 736 479	323 102	1 239 023
investiční pobídky (tis. Kč)	962 965	481 442	226 899	263 999	30 765	7 950	11 825	42 300	59 500

Zdroj: (MPSV, <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>, 2018)

ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU MOST - STAV K 1.1.2016



Zdroj: (ČSÚ, <https://www.czso.cz/documents/11248/17833339/Most.png/4bfa7466-3e1f-4115-b01d-e931ef40a8b0?version=1.1&t=1478242301311>, 2017)

Příloha 3 – Počty osob zapojených do programu APZ okresu Most v roce 2017

		A1. VPP (bez ESF)	A2. ESF-OP LZZ VPP (NIP)	B1. SÚPM - SVČ (bez ESF)	B2. ESF - OP LZZ SÚPM - SVČ (RIP)	B3. SÚPM - zřízená u zaměstnavatele (bez ESF)	B4. SÚPM - vyhrazená (bez ESF)	B5. ESF - OP LZZ SÚPM - vyhrazená (NIP)	B6. ESF - OP LZZ SÚPM - vyhrazená (RIP) bez odborné praxe mladých do 30 let	B7. ESF - OP LZZ SÚPM - vyhrazená Odborné praxe mladých do 30 let (RIP)	C1. CHPM - zřízená - bez SVČ
počet dohod/ míst	Stav na konci minulého měsíce	188	77			5	57	37	103	164	94
	Přírůstek míst	6	0			0	10	0	2	5	15
	Úbytek míst	0	8			0	4	10	7	17	0
	Stav na konci sledovaného měsíce	194	69			5	63	27	98	152	109
	Celkový počet od počátku roku (přírůstek)	160	56			1	93	76	119	166	33
počet uchazečů / zaměstnaných	Stav na konci minulého měsíce	172	72	11	0	0	45	32	102	164	85
	Přírůstek míst	2	0	0	0	0	14	4	2	5	4
	Úbytek míst	1	8	0	0	0	4	10	7	17	1
	Stav na konci sledovaného měsíce	173	64	11	0	0	55	26	97	152	88
	Celkový počet od počátku roku (přírůstek)	163	72	11	0	0	107	76	118	166	70
z toho OZP	Stav na konci minulého měsíce	19	11	1	0	0	9	5	8	3	85
	Přírůstek míst	1	0	0	0	0	2	0	0	0	4
	Úbytek míst	0	0	0	0	0	0	3	1	0	1
	Stav na konci sledovaného měsíce	20	11	1	0	0	11	2	7	3	88
	Celkový počet od počátku roku (přírůstek)	17	9	1	0	0	15	9	8	3	70
toho 30 let	Stav na konci minulého měsíce	20	14	1	0	0	4	10	7	161	1
	Přírůstek míst	0	0	0	0	0	0	4	0	5	0
	Úbytek míst	0	1	0	0	0	1	1	1	16	0
	Stav na konci sledovaného měsíce	20	13	1	0	0	3	13	6	150	1
	Celkový počet od počátku roku (přírůstek)	22	18	1	0	0	7	19	9	163	2

Zdroj: (MPSV, Bulletin 2017 12, Aktivní politika zaměstnanosti okresu Most, <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2017>, vlastní zpracování, 2018)

Příloha 4 – Počty osob zapojených do programu APZ okresu Most v roce 2017

		E. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program						K3. ESF - OP LZZ Práce na zkoušku (RIP)		L2. ESF - OP LZZ Mentor (RIP)	
počet	Stav na konci minulého měsíce		0					3	24		
	Přírůstek míst		0					0	0		
	Úbytek míst		0					3	2		
	Stav na konci sledovaného měsíce		0					0	22		
	Celkový počet od počátku roku (přírůstek)		0					51	27		
		D. Příspěvek na provoz CHPM, CHPM-SVČ		F. Překlenovací příspěvek	H2. ESF - OP LZZ Zvolená rekvalifikace (NIP)_kurzy	H3. ESF - OP LZZ Zvolená rekvalifikace (RIP)_kurzy	CH2. ESF - OP LZZ Rekvalifikace (NIP) kurzy bez zvolené			M. Příspěvek na dojíždění	
počet	Stav na konci minulého měsíce	1	0	0	0	0	0	3	24	55	
	Přírůstek míst	0	0	0	7	0	0	0	0	4	
	Úbytek míst	0	0	0	7	0	0	3	2	4	
	Stav na konci sledovaného měsíce	1	0	0	0	0	0	0	22	55	
	Celkový počet od počátku roku (přírůstek)	1	0	1	71	4	86	50	27	76	
z toho OZP	Stav na konci minulého měsíce			0	0	0	0	0	0	12	
	Přírůstek míst			0	1	0	0	0	0	0	
	Úbytek míst			0	1	0	0	0	0	0	
	Stav na konci sledovaného měsíce			0	0	0	0	0	0	12	
	Celkový počet od počátku roku (přírůstek)			0	5	0	7	3	0	16	
z toho 30 let	Stav na konci minulého měsíce	0		0	0	0	0	3	0	14	
	Přírůstek míst	0		0	2	0	0	0	0	1	
	Úbytek míst	0		0	2	0	0	3	0	1	
	Stav na konci sledovaného měsíce	0		0	0	0	0	0	0	14	
	Celkový počet od počátku roku (přírůstek)	0		0	17	1	19	45	0	19	

Zdroj: (MPSV, Bulletin 2017 12, Aktivní politika zaměstnanosti okresu Most, <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/bulletiny/2017>, vlastní zpracování, 2018)