

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

**Fiskální politika a analýza nezaměstnanosti v Ústeckém
kraji**

Simona Hořánková

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Simona Hořánková

Podnikání a administrativa

Název práce

Fiskální politika a analýza nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Název anglicky

Fiscal policy and analysis of unemployment in the Usti Region

Cíle práce

Cílem diplomové práce je analyzovat příčiny nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v daném časovém období.

Metodika

Teoretická část diplomové práce se bude věnovat nezaměstnanosti jako ekonomickému jevu a nástrojům fiskální politiky. Tato část bude zpracována na základě prostudování odborné literatury týkající se dané problematiky s využitím popisné metody.

V praktické části budou analyzovány příčiny nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Uvedená část bude zpracována pomocí statistických dat poskytnutých ze statistických ročenek a na základě poskytnutých podkladů ve spolupráci s úřadem práce. Dále se práce zaměří na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jejich účinnost v rámci Ústeckého kraje. V této části bude převážně použita metoda analytická a srovnávací.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Fiskální politika, nezaměstnanost, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, úřad práce, Ústecký kraj

Doporučené zdroje informací

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

DVOŘÁK, Pavel. Veřejné finance, fiskální nerovnováha a finanční krize. 1.

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. Lidské zdroje na trhu práce. 1. vyd. Praha:

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. dopln. vydání Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, 172 s. ISBN 80-901424-9-4

Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7

SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D.: Ekonomie. Praha: NS Svoboda, 2010. ISBN 978-80-205-0590-3

Vydání. Praha: C. H. Beck, 2008. 343 s. ISBN 978-80-7400-075-1

Předběžný termín obhajoby

2015/16 ZS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. František Hřebík, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 3. 9. 2014

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 26. 11. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Fiskální politika a analýza nezaměstnanosti v Ústeckém kraji" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 11. 2015

Simona Hořánková

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu Mgr. Františku Hřebíkovi, Ph.D. za vedení a cenné rady poskytnuté při konzultaci a vypracování mé diplomové práce. Dále děkuji krajské pobočce Úřadu práce v Ústí nad Labem, především panu Ing. Jaroslavu Kuncovi, který má na starost oddělení zaměstnanosti a byl by nápomocen při získávání informací a statistických údajů pro účely mé diplomové práce.

Fiskální politika a analýza nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Fiscal policy and analysis of unemployment in the Usti region

Souhrn:

Diplomová práce se zabývá fiskální politikou a analýzou nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, jedním z nejohroženějších krajů v České republice. V teoretické části je zpočátku vymezena fiskální politika, její funkce a nástroje, které využívá pro dosažení makroekonomické rovnováhy a dále je uvedena skladba struktury výdajů a příjmů státního rozpočtu. Práce pojednává o základních pojmech týkajících se problematiky nezaměstnanosti, uvádí její hlavní druhy a příčiny jejího vzniku. Práce se dále věnuje trhu práce a nejrizikovějším skupinám, které se na něm nacházejí. Následuje charakteristika Ústeckého kraje s výčtem jednotlivých okresů, kde se posuzuje především počet uchazečů o zaměstnání.

Praktická část se zabývá nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které využívá Ústecký kraj ke zvyšování zaměstnanosti. Nadále je sledován vývoj nezaměstnanosti za období roku 2005 - 2014 a výdaje Ústeckého kraje použité na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Na základě zpracování statistických údajů je v poslední části uveden ekonometrický model, jehož předmětem je zjištění závislostí jednotlivých proměnných. V závěru diplomové práce je uvedeno zhodnocení využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, vyhodnocena situace na trhu práce v Ústeckém kraji a dosažené výsledky ekonometrického modelu.

Summary

This thesis deals with fiscal policy and an analysis of unemployment in the Usti region, one of the most vulnerable regions in the Czech Republic. The theoretical part is initially defined fiscal policy, its functions and tools used to achieve macroeconomic balance and is presented structure of the structure of expenditures and revenues of the state budget. The work deals with the basic terms related to unemployment, says her main types

and causes of its origin. The work is also dedicated to the labor market and the most risky groups that are present in. An overview of the Usti region with a list of individual districts, where will be assessed in the number of job seekers.

The practical part deals with the active employment policy instrument that uses Usti Region to increase employment. Continue to monitor the evolution of the unemployment rate for the period of 2005 - 2014 and the expenditure Usti region used for active and passive employment policy. On the basis of statistical data processing is presented in the last part of the econometric model, designed to detect dependencies of individual variables. In conclusion, the thesis outlined evaluate the use of the active employment policy, evaluation of the situation on the labor market in the Usti region, and the results of an econometric model.

Klíčová slova: Fiskální politika, nezaměstnanost, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, Úřad práce, Ústecký kraj.

Keywords: Fiscal policy, unemployment, labour market, active employment policy, employment office, Usti region.

Osnova:

1. Úvod.....	10
2. Cíl práce a metodika.....	12
2.1. Cíl práce.....	12
2.2. Metodika práce.....	12
3. Fiskální politika.....	14
3.1. Nástroje fiskální politiky.....	17
3.1.1. Stabilizátory.....	18
3.1.2. Diskrétní opatření.....	19
3.2. Typy fiskální politiky.....	20
3.3. Cíle fiskální politiky.....	21
4. Nezaměstnanost.....	22
4.1. Trh práce.....	24
4.2. Definice nezaměstnanosti.....	27
4.3. Druhy nezaměstnanosti.....	28
4.3.1. Frikční nezaměstnanost.....	30
4.3.2. Strukturální nezaměstnanost.....	30
4.3.3. Cyklická nezaměstnanost.....	32
4.3.4. Přirozená míra nezaměstnanosti.....	33
4.3.5. Plná zaměstnanost.....	34
4.4. Příčiny vzniku nezaměstnanosti.....	35
4.5. Důsledky nezaměstnanosti.....	37
4.5.1. Ekonomické důsledky.....	39
4.6. Rizikové skupiny nezaměstnaných.....	40
4.7. Měření nezaměstnanosti.....	41
5. Nezaměstnanost v Ústeckém kraji.....	43
5.1. Charakteristika Ústeckého kraje.....	43
5.1.1. Správní členění.....	46
5.1.2. Demografická, sociální a ekonomická situace.....	47
5.1.3. Průmysl a zemědělství.....	48
5.2. Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.....	49
5.3. Zaměstnavatelé Ústeckého kraje.....	61

6. Státní politika zaměstnanosti.....	62
6.1. Aktivní politika zaměstnanosti.....	66
6.1.1. Rekvalifikace.....	71
6.1.2. Chráněné dílny a pracoviště pro občany se zdravotním omezením..	72
6.1.3. Investiční pobídky.....	72
6.1.4. Veřejně prospěšné práce.....	73
6.1.5. Společensky účelná pracovní místa.....	74
6.1.6. Regionální a grantové projekty.....	75
6.2. Zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti Ústeckého kraje.....	77
6.3. Pasivní politika zaměstnanosti.....	80
7. Ekonometrický model.....	81
8. Závěr.....	94
9. Seznam literatury.....	98
10. Přílohy.....	101

1. Úvod

Nezaměstnanost je klíčovým tématem naší společnosti. Nepříznivé demografické prognózy populace v České republice způsobuje nízká porodnost, snižování kategorie zastoupení produktivního věku a do budoucna nárůst starších věkových kategorií, kdy trh práce se bude potýkat s nedostatkem pracovních sil.

Vstup České republiky do Evropské unie roku 2004 přinesl zahraniční investice, které napomohly ke tvorbě nových pracovních míst. Míra nezaměstnanosti pomalu klesala až do doby globální hospodářské krize roku 2009, která měla vliv na růst nezaměstnanosti a snižování počtu míst.

Růst fiskální nerovnováhy, pro kterou jsou typické trvalé rozpočtové schodky a rostoucí veřejné zadlužení, spadá v posledních 15 letech k nejrelevantnějším ekonomickým problémům. Důležitým nástrojem hospodářské politiky je fiskální politika, jejímž cílem je dosáhnout makroekonomické rovnováhy ve formě stabilního růstu reálného produktu, nízké míry nezaměstnanosti a ustálené cenové hladiny. Fiskální politika se zabývá jak příjmovou, tak výdajovou stránkou státního rozpočtu. Prostřednictvím transferových plateb jako jsou dávky a podpory v nezaměstnanosti napomáhá osobám bez zaměstnání v jejich náročné životní situaci. Dále v souvislosti s nezaměstnaností financuje krátkodobá pracovní místa prostřednictvím společensky účelných pracovních míst či veřejně prospěšných prací. Svou činnost realizuje pomocí diskrétních opatření a vestavěných stabilizátorů.

Pro většinu osob platí, že výkon povolání není jen prostředkem k získání ekonomické nezávislosti či uskutečněním představ o pracovní kariéře, o sociálním postavení, ale zaměstnání je taktéž prostředkem k fyzické a duševní spokojenosti vedoucí k rozvoji osobnosti člověka. Se zaměstnáním souvisí stanovení pevného pracovního rozvrhu, určení postavení a identity, úsilí či pravidelná aktivita. Výskyt nezaměstnanosti je z krátkodobého i dlouhodobého pohledu vážným problémem a je často spojován s vyšší mírou kriminality a dalšími nežádoucími okolnostmi.

Ztráta práce je pro člověka zátěžovou situací, která má vliv na psychiku a sociální postavení člověka, a to ve většině případů negativním způsobem. U nezaměstnaných jedinců se vyskytují depresivní symptomy, problémy v mezilidských vztazích, alkoholismus či všeobecná nespokojenost. Nezaměstnaný se musí vyrovnat s nedostatkem

financí, snižováním vlastní konkurenceschopnosti, kdy slábne jeho sebevědomí a v neposlední řadě s názory jeho blízkého okolí. Před rokem 1989 v podmínkách centrálně plánované ekonomiky byla stvořena umělá 100 % zaměstnanost a se změnou na tržní ekonomiku se vyskytl fenomén nezaměstnanosti a s ním i nutnost řešit situaci nezaměstnaných, jak aktivně (úsilí o jejich návrat na trh práce), tak pasivně ve formě dávek.

Ústecký kraj je jedním z nejohroženějších regionů v České republice, z něhož Mostecko patří k okresům, který se potýká s nejvyšší mírou nezaměstnanosti. Do roku 1998 na Mostecku byla orientována převážná část povrchové těžby hnědého uhlí spolu s význačným zastoupením chemického průmyslu. V důsledku restrukturalizace hornictví, poklesu těžby uhlí postupně rostla nezaměstnanost a nová pracovní místa vznikala ve velmi malé míře. Situaci také nepříspěvá nízká kvalifikovanost etnických menšin a jejich neochota podílet se na vylepšení situace do budoucna.

2. Cíl práce a metodika

2.1. Cíl práce

Cílem diplomové práce je analyzovat příčiny nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v daném časovém období. Teoretická část práce osvětlí relevantní problém současnosti a hlavní aspekty, které se nezaměstnanosti týkají pro pochopení dané problematiky. Dále práce popisuje charakteristiku Ústeckého kraje a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které se zde využívají. V praktické části je analyzován vývoj míry nezaměstnanosti a její příčiny v Ústeckém kraji. Pro potřeby práce je použito časové období od roku 2005 do roku 2014.

2.2. Metodika práce

Teoretická část diplomové práce zabývající se fiskální politikou a nezaměstnaností je zpracována na základě prostudování odborné literatury a tematických článků týkajících se dané problematiky. Nejprve je uvedena fiskální politika, její typy a nástroje, které využívá ke splnění cílů udržovat vysokou zaměstnanost, ekonomický růst, cenovou stabilitu a eliminovat výkyvy hospodářského cyklu.

V práci je dále popsán trh práce, rozebrány druhy nezaměstnanosti, její příčiny vzniku, ekonomické a sociální dopady na obyvatelstvo a rizikové skupiny nezaměstnaných. Teoretická část také zahrnuje charakteristiku Ústeckého kraje, jeho správní členění a aktuální demografickou, sociální a ekonomickou situaci. Poslední kapitola se zabývá státní politikou zaměstnanosti. Teoretická část je vypracována s využitím popisné metody.

Analýzou příčin nezaměstnanosti Ústeckého kraje za časové období od roku 2005 až 2014 se zabývá praktická část, kde byly využity internetové zdroje za účelem získání statistických dat a dále byly použity poskytnuté podklady ve spolupráci s Úřadem práce. Je zde srovnán vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Ústeckého kraje a porovnání kraje s Českou republikou. Dále je práce zaměřena na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a zhodnocení jejich využívání v Ústeckém kraji.

Posledním tématem praktické části diplomové práce je ekonometrický model zpracovaný pomocí softwaru Gretl. V praktické části převažuje metoda analytická a srovnávací. Závěr diplomové práce zahrnuje celkové shrnutí důležité problematiky a zhodnocení aktuální situace na trhu práce v Ústeckém kraji.

3. Fiskální politika

Rozpočtová (fiskální) politika je prostředkem hospodářské politiky v rukou vlády. Zabývá se tvořením jak výdajové stránky rozpočtu, tak i příjmové stránky (cla, sociální pojištění, daně).

„Vrcholným orgánem, který schvaluje státní rozpočet, je parlament – rozhodují tedy volení zástupci občanů. To, že parlament rozpočet schválí, by mělo zajišťovat společenskou prospěšnost financovaných veřejných výdajů i spravedlnost jimi vynucených daní.“¹

Hlavním představitelem normativního pohledu na veřejné finance je americký ekonom německého původu Richard Abel Musgrave. Daný pohled je založen na znalostech teorie tržního selhání a dedukuje z nich základní fiskální funkce – redistribuční, stabilizační a alokační.

Redistribuční funkce má za úkol snížit nestálost přidělení bohatství a důchodů ve společnosti. Tuto funkci lze uskutečnit jak na příjmové straně (progresivní daňový systém), tak na straně výdajové (transferové platby). V každém rozpočtovém roce, v každé zemi se vyskytuje skupina jedinců, kteří z přerozdělování mají prospěch, a druhá skupina jedinců, kteří na něj doplácí. Velikost a složení skupin se obměňuje v závislosti na výsledku rozpočtové bitvy. *„Schvalování státního rozpočtu je komplikovaným a konfliktním procesem právě proto, že se při něm občané tímto způsobem poškození snaží prostřednictvím politických stran tuto situaci změnit, zatímco občané takto zvýhodnění se snaží tuto pozici udržet.“²*

Stabilizační funkce má snižovat oscilace míry ekonomické aktivity, vyvolané hospodářským cyklem. V recesi má vláda snahu ekonomiku obnovit fiskální expanzí a v případě, kdy hrozí její přehřátí, naopak ochladit fiskální restrikcí. Vláda se snaží působit na míru nezaměstnanosti a na rychlost růstu reálného produktu, zabezpečit vnější rovnováhu, či docílit stability cenové hladiny a kupní síly domácí měny.

Alokační funkce má zvýšit účinnost tržního rozdělení zdrojů. Její existence vychází z potřeby, kdy je nějakým způsobem záporně změněna tržní cena, a tržní systém v těchto případech nepřispívá k efektivní alokaci zdrojů. Stát může zvýšit účinnost rozdělení zdrojů

¹DVOŘÁK, Pavel.: *Veřejné finance, fiskální nerovnováha a finanční krize*. Praha: C. H. Beck, 2008.

²DVOŘÁK, Pavel.: *Veřejné finance, fiskální nerovnováha a finanční krize*. Praha: C. H. Beck, 2008.

jak na straně příjmové (pomocí daňové politiky v situacích existence negativních externalit, kdy utrpíme újmu, aniž by nám byla uhrazena), tak na straně výdajové (dotováním či přímým opatřením tvorby veřejných statků, popř. aktivit souvisejících s pozitivními externalitami, které přináší přínos, za který neplatíme).

Právě alokační funkce je z uvedených funkcí nejstarší. S názorem, že existují užitečné a potřebné státní aktivity, které je nezbytné investovat z veřejných výdajů, zastával již Adam Smith. Veřejně prospěšné státní aktivity se neustále rozšiřují, od zaopatření bezpečnosti občanů a jejich majetku, financování činnosti justice až do oblasti vědy, zdravotnických služeb či školství. S tím souvisí problém stále náročněji dosáhnout požadavku na vyrovnaný státní rozpočet.

V důsledku rozšiřování úkolů, kterými jsou veřejné finance pověřovány, se zřetelně pozměňuje stanovisko na otázku vyrovnanosti rozpočtu. *„Fiskální nerovnováha, která se projevuje trvalými rozpočtovými deficity a růstem veřejného dluhu, se postupně stává zcela běžným rysem státního finančního hospodaření.*

*V krátkém období probíhá rozhodování v rámci konečného horizontu, kterým je fiskální rok. Ten je zahájen sestavením a schválením státního rozpočtu a ukončen schválením státního závěrečného účtu (SZÚ).“³Vznikne-li v daném roce rozpočtový deficit, je při schvalování SZÚ rozhodnuto o prostředku jeho krytí. Ve fiskálním roce vyřeší vláda *ex ante* problém před začátkem daného období, tj. problém tvorby rozpočtu, kdy je potřeba uspořádat ekonomicky reálný a politicky volný koncept rozpočtu. Jedná se o určení struktury a objemu veřejných příjmů, výdajů a rozsahu rozpočtového zůstatku.*

Druhým je *ex post* problém, který se řeší po uplynutí fiskálního roku, pokud objem shromážděných daní je nižší než objem veřejných výdajů, tedy hovoříme o problému financování deficitu rozpočtu. V dlouhém období dochází ke změně vlády i složení parlamentu, což oslabuje souvislosti přijatých rozhodnutí a prohlubuje jejich bezejmennost. Dále fiskální nerovnováha vzniklá z nesouladu veřejných výdajů a příjmů, se neukazuje jen v podobě rozpočtového deficitu, ale z hlediska dlouhého období převážně v růstu veřejného dluhu.

³DVOŘÁK, Pavel.: *Veřejné finance, fiskální nerovnováha a finanční krize*. Praha: C. H. Beck, 2008.

Zrod krátkodobé fiskální nerovnováhy je v jistých obdobích nezbytný. Rozpočtový deficit je kontrolovatelný parlamentem a z titulu odpovědnosti připojený určité instituci (vládě). Veřejný dluh mnohdy existuje desítky let, nejsou známy příčiny jeho vzniku, ani kdo je za vznik zodpovědný, otázkou také zůstává, kdy a jak bude splacen.

Nesoulad mezi rozpočtovými výdaji a příjmy v rámci fiskálního roku, zaznamenanými na hotovostní bázi se nazývá rozpočtové saldo. Pokud v rozpočtovém období objem veřejných příjmů převyšuje objem veřejných výdajů, jedná se o rozpočtový přebytek, v opačném případě převyšuje-li objem výdajů příjmy, vzniká rozpočtový deficit. Saldo vládního návrhu státního rozpočtu ztělesňuje určitý záměr. Sděluje představu vlády o vývoji rozpočtového hospodaření v následujícím roce, která spojuje aktivní vládní fiskální záměr a odhad ovlivnění nezávislých vnějších vlivů. V průběhu roku nastává často vznik deficitu, protože tok příjmů i výdajů je vystaven sezónním nepravidlostem. Jedná se o přechodný deficit, který je pokryt státními pokladničními poukázkami. Významné je saldo na konci rozpočtového roku, neboť zrcadlí skutečný výsledek hospodaření státu.

Rozpočtový deficit má aktivní a pasivní složku, kdy každá má své příčiny vzniku. Mezi nejběžnější příčiny vzniku pasivního deficitu spadá nákladový šok (postihující instituce a podniky financované nebo vlastněné státem), hospodářský pokles (zvyšující veřejné výdaje a snižující daňový výnos) či mimořádné události v podobě přírodní katastrofy, válečného konfliktu, které si žádají mimořádné vládní výdaje. Všechny tyto příčiny mají periodický či nahodilý charakter, nepůsobí tedy stále a nejsou ovlivněné vládním rozhodnutím. Ovšem v praxi zpozorované deficity jsou trvalé, proto se za základní příčinu pasivní složky pokládá růst úroků z veřejného dluhu.

Primární deficit je výsledkem odečtení úroků na straně výdajů z veřejného dluhu. Tento deficit je vždy nižší než skutečný deficit. Ke vzniku aktivního deficitu vede vládní rozhodnutí, které má za následek růst veřejných výdajů či pokles rozpočtových příjmů. Příkladem je snaha roztáhnout daňovou zátěž na více pokolení, rozložit důsledky výdajového šoku do více let s cílem předejít ostrému zvýšení daní. Mezi méně rozumné řadíme politické příčiny, kdy deficit je známkou předvolební snahy naklonit si voliče a dosáhnout politického prospěchu.

V české praxi státní dluh představuje dluh centrální vlády a veřejný dluh značí dluh všech složek, které tvoří systém veřejných financí. Veřejný dluh je tvořen ze státního

dluhu, z dluhů krajů a obcí a dluhů parařiskálních fondů (např. Fondu zdravotního pojištění). Tento dluh lze taktěž definovat jako součet pohledávek jiných ekonomických jedinců vůči státu, bez ohledu na to, zda se tyto pohledávky zrodily rozpočtovým postupem nebo jinak. Zásadní formou, ve které se vyskytuje veřejný dluh, jsou státní dluhopisy. Jedná se o cenné papíry, které jsou poskytovány k prodeji ve stálých aukcích. Vláda obligace vydává a ve věřitelské pozici vystupují domácí i zahraniční ekonomické subjekty.

K závažnému přelomu ve vývoji českého státního zadlužení došlo roku 1997. Od té doby až po současnost stoupá objem českého státního dluhu i jeho procento k HDP. Po roce 2003 se zásadně zvýšilo tempo růstu, kdy objem dluhu se roste cca o 100 mld. ročně.

„Vláda je sice schopna dosáhnout krátkodobé fiskální rovnováhy, tzn. nulového primárního deficitu nebo dokonce primárního přebytku, není však schopna zabránit prohlubování dlouhodobé fiskální nerovnováhy, tzn. kontinuálnímu zvyšování podílu veřejného dluhu k HDP.“⁴

Úrok z veřejného dluhu navyšuje veřejné výdaje a růst dluhu tím zužuje místo pro aktivní fiskální politiku. Snížení daní, případně zvýšení výdajů podpoří růst, zároveň však zvýší rozpočtový deficit. Růst veřejného dluhu má výrazné redistribuční důsledky. Jde o silnou redistribuci bohatství a důchodů od daňových poplatníků k držitelům vládních obligací.

3.1. Nástroje fiskální politiky

Jedno z existujících členění rozděluje nástroje dle toho, zda je k jejich využití nutné jednorázové schválení parlamentem nebo nikoliv.

Rozpočtové příjmy: změna míry zdanění důchodů (popřípadě změna povinných placených částek na sociální zabezpečení) se především projevuje ve změně spotřebních výdajů domácností. Je zde možnost při nárůstu osobního disponibilního důchodu a poklesu zdanění růst výdajů spotřeby domácností a agregátní poptávky. *„Zdanění důchodu může být progresivní, což znamená, že s růstem důchodu podíl daně na tomto důchodu roste (např. zdanění mezd). Konstantní zdanění znamená, že podíl daně na důchodu je stabilní*

⁴DVOŘÁK, Pavel.: *Veřejné finance, fiskální nerovnováha a finanční krize*. Praha: C. H. Beck, 2008.

(např. zdanění zisků podniků), daň se tedy vyvíjí vůči důchodu proporcionálně. Při degresivním zdanění podíl daně na rostoucím důchodu klesá (např. za určitých podmínek zdravotní pojištění).“⁵

Rozpočtové příjmy jsou tvořeny:

- daněmi, včetně plateb na sociální zabezpečení, jako je pojistné důchodové, nemocenské, na zdravotní pojištění či politiku zaměstnanosti;
- příjmy, zakládané na snížení aktiv vlády (prodej majetku);
- přijaté dotace (důležité hlavně u územních rozpočtů);
- další příjmy představují příjmy z pronájmu majetku, přijaté úroky, splátky poskytnutých úvěrů aj.

Rozpočtové výdaje: agregátní poptávku zvyšují transferové výdaje vlády, nejčastěji v podobě plateb domácnostem, parciálně podnikovému sektoru v podobě subvencí (růst poptávky po investicích) a zejména vládní nákupy statků.

Rozpočtové výdaje:

- velký podíl mají vládní nákupy v podobě financování běžných i investičních výdajů ve školství a zdravotnictví; menší podíl tvoří nákupy v oblasti armády, policie, veřejné správy či soudů;
- dále sem spadají transferové platby podnikům ve formě subvencí, zejména do zemědělství, dopravy, těžebního průmyslu, bankovníctví nebo k podpoře exportu

3.1.1. Stabilizátory

Po jejich zavedení účinkují v hospodářství samočinně a nežádají následující rozhodnutí státních orgánů. Instalují se pro podporu trhu zabezpečit efektivní použití výrobních zdrojů, a aby fakticky vyrobený produkt se co nejméně odkláněl od potencionálního produktu. Spadá sem především:

⁵HELÍSEK, Mojmír.: *Makroekonomie: Základní kurs*. Slaný: MELANDRIUM, 2002.

- princip sociálních transferů a pojištění v nezaměstnanosti
- progresivní daň z příjmu
- státní výkup zemědělských přebytků
- existence podpor do zemědělství.

Progresivní zdanění důchodů, kdy podíl daní na důchodu klesá nebo roste s poklesem či růstem důchodu. Dochází tady k vlivu na disponibilní důchod a ke změně hodnoty výdajového multiplikátoru, což má za následek změnu účinnosti autonomních výdajů. V recesi dochází samočinně ke zvýšení objemu poskytnutých dávek a podpor (z důvodu klesajícího důchodu a rostoucí nezaměstnanosti) a tím ke zpomalení poklesu disponibilního důchodu. Tyto nástroje účinkují stabilizačně ve smyslu zmírňování cyklických výkyvů produktu.

3.1.2. Diskrétní opatření

Jednorázová či krátkodobá opatření žádající schválení parlamentem, jako je změna daňových sazeb, změny ve výši hodnot rozpočtu, změny ve skladbě výdajů. Dané změny způsobí změny ve velikosti reálného národního hrubého produktu, přičemž ovlivňují agregátní nabídku a poptávku. Představují dodatek k vestavěným stabilizátorům.

Jde zejména o:

- financování krátkodobých pracovních míst prostřednictvím veřejně prospěšných prací (údržba silnic) či společensky účelných pracovních míst,
- změny míry zdanění právnických a fyzických osob;
- změny v rychlosti amortizace (odpisů);
- financování investičních výdajů (přehrady, dálnice), které dávají příležitost zaměstnat množství pracovníků;
- změny ve výši výdajů na státní správu;
- určité výše transferových výdajů a sociálních dávek.

Jsou spojena s rozhodnutím autorit o využití určitého nástroje. Především se jedná o vládní výdaje, které jsou realizované se záměrem působit na vývoj makroekonomických veličin.

3.2. Typy fiskální politiky

Fiskální expanzivní politika podporuje agregátní poptávku, kdy v recesi usiluje snížením daní, resp. zvýšením veřejných výdajů, ponížít míru nezaměstnanosti a zvětšit tempo růstu. Snížení daní, resp. zvýšení výdajů povede k posunu křivky agregátní poptávky směrem doprava. V důsledku toho roste hrubý národní produkt, kdy v harmonii s Okunovým zákonem klesá nezaměstnanost. Zároveň ovšem často dochází k růstu cenové hladiny, a mohou se projevit inflační trendy.

Fiskální expanzi lze provést přímo pomocí zvýšení vládních výdajů nebo nepřímo, a to snížením indukovaných či autonomních daní, s domnělým účinkem na soukromou spotřebu. Rozpočtový deficit je negativním dopadem fiskální expanze.

Fiskální restriktivní politika omezuje objem veřejných výdajů a zvyšuje zdanění, pokud ekonomice hrozí přehřátí, tedy snižuje nebo omezuje agregátní poptávku. Jedná se o snížení vládních nákupů či zvýšení čistých daní. V rámci krátkodobého efektu klesá úroveň cenové hladiny, zaměstnanost a produkt. Dlouhodobý efekt této politiky účinkuje na zvýšení soukromých investic, snížení úrokové míry, cenové hladiny, a v případě, že soukromé investiční výdaje zcela nepokryjí vládní výdaje, nemění se úroveň reálného produktu a zaměstnanosti.

„Překročí-li aktuální produkt potenciální produkt, mezera mezi těmito veličinami s výrazným zvýšením cenové hladiny je označována jako inflační mezera. V situaci inflační mezery jsou přetěžovány výrobní faktory a hovoříme o tzv. přehřáté ekonomice. Zvyšování úrovně aktuálního produktu vede ke zvyšování úrovně cenové hladiny.“⁶

Stárnutí obyvatelstva a s tím spojený růst výdajů na penze a zdravotní péči ztělesňují poměrně nové výzvy pro fiskální politiku, která musí pohledět na důsledky svých opatření i několik desítek let dopředu.

Vlivy fiskální politiky

„V krátkém období vede ke snížení rozpočtového deficitu, pokud není doprovázeno akomodační měnovou politikou, k poklesu produktu a může vést i k poklesu investic. Ve středním období se produkt vrací na svoji přirozenou úroveň. Nižší úroková míra vede

⁶ OCHRANA, F., PAVEL, J. a kol., *Veřejný sektor a veřejné finance*, Grada publishing, 2010.

k zvýšení investičních výdajů. „⁷Fiskální restrikce vede jen dočasně k růstu nezaměstnanosti a k poklesu produktu.

3.3. Cíle fiskální politiky

Cílem fiskální politiky je podporovat zachování cenové stability, udržovat ekonomický růst, vysokou zaměstnanost a potlačit výkyvy hospodářského cyklu.

Keynesiánská fiskální politika

Jejím cílem je zejména dosažení plné zaměstnanosti. Využívá k tomu nevyužitě úspory a doplňuje nedostatečnou soukromou poptávku. Jiným zdrojem financování rozpočtového deficitu je jeho monetizace. Bariérami účinnosti této politiky jsou časová zpoždění, negativní dopady veřejného dluhu, efekt vytěsňování a pohyblivé měnové kursy.

„Cílem fiskální politiky v normativním pojetí je eliminovat negativní důsledky makroekonomických tržních selhání. Rozhodující je zde předpokládaný vliv veřejných financí na reálné proměnné (především na produkt a nezaměstnanost) se záměrem aktivně přispět k dosažení celkové makroekonomické rovnováhy.“⁸

Prioritou je zajištění stabilizační funkce, kdy státní rozpočet je uplatněn jako nástroj vládní stabilizační hospodářské politiky. Vláda pomocí opatření na výdajové i příjmové straně působí na důchodovou situaci jedinců, jejich investiční a spotřební chování a taktéž agregátní poptávku. Konečným cílem vlády v tomto případě není vyrovnaný státní rozpočet.

Pohledem monetaristů produkt zůstane na nezměněné úrovni, ovšem mění se jeho struktura: poklesne podíl investic a vzroste podíl vládních výdajů. Model očekává změny úrokové sazby, při kterých probíhá úplná substituce investic vládními nákupy.

Ricardova – Barrova hypotéza zpochybňuje efekt snížení daní na zvýšení spotřebních výdajů domácností a počítá se zájmem domácností o stálost své spotřeby.

⁷IZÁK, Vratislav.: *Fiskální politika*. Praha: Oeconomica, 2008.

⁸DVOŘÁK, Pavel.: *Veřejné finance, fiskální nerovnováha a finanční krize*. Praha: C. H. Beck, 2008.

Ekonomie strany nabídky se soustředí na agregátní nabídku ve smyslu rozšíření zdrojů ekonomického růstu (zmenšení míry zdanění). Vysoké zdanění demotivuje od ekonomické aktivity a vede ke zpomalení růstu či k poklesu důchodu. Nárůst daňové sazby za určitou hranici (do tzv. „zakázané zóny“) může být doprovázen snižující sumou vybraných daní.

Na druhé straně pokles vysokých daňových sazeb sice krátkodobě vede ke snížení obnosu vybraných daní, ovšem dlouhodobě v důsledku stimulace růstu důchodu zavádí k jejich zvýšení. Graficky toto spojení představuje Lafferova křivka. Dle Izáka znázorňuje teoretický vztah mezi celkovými daňovými příjmy vlády a průměrnou daňovou sazbou (podíl daňových příjmů na HDP).

4. Nezaměstnanost

Lze vystihnout jako trvalé vyjádření nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu ve významu převisu nabídky.

Ke vzniku produktu je potřeba jistého množství výrobních faktorů, z nichž specifická pozornost bývá věnována práci. S určitým objemem produktu a jeho změnou se pojí určitá úroveň zaměstnanosti, resp. její změna. Důvodem orientování pozornosti na práci jsou především důsledky nezaměstnanosti, ať už sociální, ekonomické či politické.

Osoba, která usiluje o získání zaměstnání, je považována za nezaměstnaného.

„Uchazeč o zaměstnání je občan, který:

- *není v pracovním poměru nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost, ani se nepřipravuje soustavně na povolání,*
- *požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání na územně příslušném úřadu práce v místě trvalého bydliště.“⁹*

V evidenci se uvádějí všechny osoby, které vyhovují již zmíněným předpokladům s tím, že se jedná o osoby, které mohou a chtějí pracovat, ale nenalezly vhodné zaměstnání.

⁹KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2002.

V dané evidenci nejsou zahrnuté osoby, které se neobrátily na úřad práce o zprostředkování vhodného pracovního místa, i když nepracují a nedaří se jim najít práci.

Mezi základní práva uchazeče o zaměstnání patří:

- právo na výplatu dávek hmotného zabezpečení před nástupem do zaměstnání za předpokladu, že splňuje zákonem stanovené podmínky,
- být úřadem práce doporučován do vhodného zaměstnání
- zabezpečení pro něho vhodné rekvalifikace.

Základní povinností uchazeče je poskytování potřebné spolupráce s úřadem (přijetí vhodného zaměstnání, ohlašovací povinnost).

Zájemcem o zaměstnání se může stát i fyzická osoba, která je v pracovně právním poměru (případně OSVČ). Této kategorii klientů stát neplatí zákonné pojištění, ani nemají nárok na podporu, ovšem evidence na úřadu práce pro ně může být přínosná. Člověk, který uvažuje o změně povolání, má přístup k informacím o volných místech, trhu práce atp. Navíc je zde možnost zájemci hradit rekvalifikační kurz. Z praxe je 90% klientů úřadu práce uchazečem a jen 5 - 10% zájemcem o zaměstnání.

Občan si vhodné zaměstnání zajišťuje sám nebo prostřednictvím příslušného úřadu práce. Úřady práce bezplatně na celém území zprostředkovávají zaměstnání a zachovávají zásadu rovných příležitostí pro každého. Uchazeč se obrací na úřad práce, v jehož obvodu má trvalý pobyt. V rámci podání žádosti prokazuje občan skutečnosti, které jsou důležité pro správu v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Uchazeč má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání, které odpovídá jeho kvalifikaci, schopnostem, zdravotnímu stavu, věku či možnostem ubytování. Zprostředkování zahrnuje taktéž poradenskou a informační činnost. Dále má uchazeč právo na rekvalifikaci, která je potřebná k pracovnímu uplatnění.

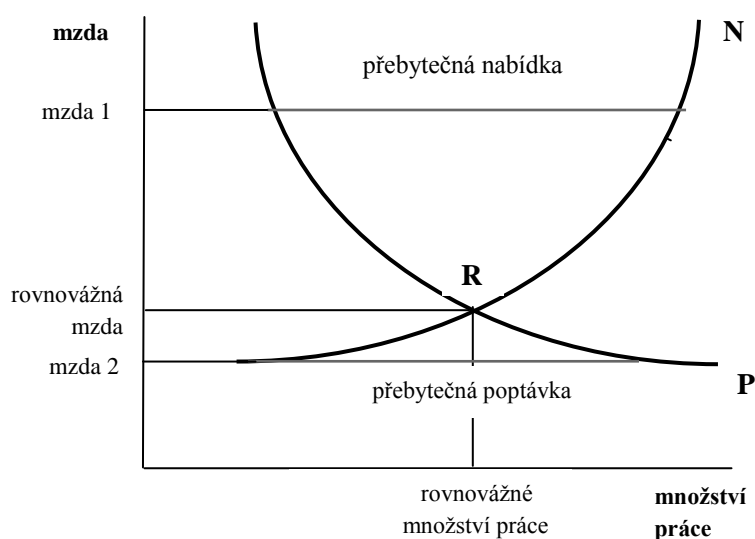
Zaměstnání v naší kultuře hraje roli instituce, skrze kterou se formujeme. Status, cíle, sociální kontakty, struktura života i jednotlivých dnů jsou prvotně odvozovány z našeho zaměstnání. Vzdělání je přijímáno jako příprava na zaměstnání a volný čas jako regenerace pro následující práci.

Většina osob se shodne na tom, že jejich práce je monotónní, obtížná, rutinní a nepřinášející žádné vnitřní uspokojení, ale jen málo z nich se chce stát nezaměstnanými.

4.1. Trh práce

Na trhu práce se setkává nabídka práce s poptávkou po práci, přičemž nabídka práce je reprezentována domácnostmi (tj. potenciálními zaměstnanci) a poptávku ztělesňují firmy (zaměstnavatelé).

Graf č. 1: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: HELÍSEK, MOJMÍR, 2002

Ideální průsečík preferencí a představ obou stran je v bodě R, kde se křivky protínají. Jedná se o stav tržní rovnováhy, která je charakterizována rovnovážným množstvím práce a rovnovážnou mzdou. Pokud by cena na tomto trhu práce neodpovídala rovnovážné mzdě, může dojít k tzv. přebytečné nabídce práce, která je zde znázorněna mzdou 1. Ta je vyšší než rovnovážná cena, tudíž nabídka práce je vyšší, než poptávka po práci. Opačná situace začíná při mzdě 2, kde bude větší zájem firem zaměstnávat a menší zájem domácností práci poskytovat. Dochází zde k přebytečné poptávce po práci.

V situaci, kdy se zvýší poptávka na trhu výrobků a služeb a tím i jejich prodej, výrobci poptávají dodatečnou pracovní sílu, aby zabezpečili požadavky svých zákazníků. Za stejnou mzdu budou ochotni zaměstnat více pracovníků a růst poptávky po práci posune křivku poptávky doprava nahoru. Naopak při vážnoucím odbytu svého zboží

zaměstnavatelé omezují poptávku a při stejné mzdě poptávají nižší množství práce. Křivka poptávky po práci se posune doleva dolů.

Rovnováha na trhu práce se mění v důsledku změny nominální mzdové sazby, cenové hladiny popřípadě jiných veličin, jako jsou demografické změny, mezní fyzická produktivita práce aj.

Snižování počtu potenciálních zaměstnanců vede k poklesu nabídky práce a daná křivka se posouvá doleva nahoru. Pokud té samé mzdě odpovídá větší počet jedinců ochotných za ni pracovat, jedná se o růst nabídky práce a křivka se posouvá doprava dolů.

Pracovní síla je charakterizována jako soubor duševních a fyzických sil, nedá se od člověka oddělit, a proto práce představuje speciální výrobní faktor. „*Lidským kapitálem rozumíme individuální soubor znalostí, dovedností a osobnostních charakteristik, kterými daný jedinec (nejenom na trhu práce) disponuje.*“¹⁰

Koncem 20. století na evropském trhu práce se začala pozornost zaměřovat na rozvoj lidských zdrojů, kdy cílem bylo zvýšit zaměstnanost, společensky zapojit znevýhodněné jednotlivce či celé skupiny osob pomocí trhu práce. Začal se klást důraz na politiku zaměstnanosti a sociální politiku, neboť chudoba, sociální vyloučení a nezaměstnanost se stávají obtížnou záležitostí. Sociální vyloučení je důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti. Lidé se zdravotním postižením, příslušníci etnických menšin, starší lidé, mládež či ženy jsou znevýhodněny při vstupu na trh práce. Nezaměstnanost rostla již od konce 70. let, ale počátkem 90. let rapidně vzrostla a stala se nejvýznamnějším sociálním a ekonomickým problémem většiny členských zemí Evropské unie. Cílem Evropské unie je vysoká zaměstnanost a podpora stále udržitelného ekonomického vývoje. Pracovní síla musí být kvalifikovaná, motivovaná a výkonná, aby přispívala k ekonomickému rozvoji.

Trh práce v České republice

Vyšší úroveň vzdělání obyvatelstva působí příznivě na situaci trhu práce. Kvalifikovanější a vzdělanější uchazeč má širší možnost volby pracovních pozic. K zajištění maximální efektivnosti fungování národního trhu by neměl být zanedbáván

¹⁰KACZOR, Pavel.: *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2013.

fenomén nazývaný brain drain (tj. odliv mozků). Jedná se odchod kvalifikované pracovní síly do zahraničí za lepšími podmínkami. Pár let zpátky se jedná o akci lékařů v ČR označovanou jako „Děkujeme – odcházíme“. Největšími konkurenty pro ČR v boji o žádanou kvalifikovanou sílu je Rakousko a Německo, kde ekonomická úroveň je výrazně vyšší a potenciální český imigrant často ani nemusí do těchto zemí nastálo přesídlit.

„Politika zaměstnanosti v kompetenci MPSV se soustředí na to, aby hospodářský růst nebyl brzděn nedostatečně připravenou nekvalifikovanou a nemotivovanou pracovní silou.“¹¹

EU a český trh práce

Významným faktorem, který působí na sociálně-ekonomickou situaci v České republice je vstup do Evropské unie. V souvislosti s řadou opatření, norem a standardů nastávají reformy v personální a sociální oblasti, převážně dochází ke změnám v oblasti bezpečnosti a ochraně při práci, sociálního vývoje zaměstnanců aj.

Za klíčovou srovnávací výhodu ČR je považována vzdělaná a kvalifikovaná pracovní síla. Trhy práce se vyvíjejí velice rychle, narůstá složitost práce, proto je důležité neustále zvyšovat kvalifikace a podporovat pružnost pracovní síly. Na nové požadavky musí odpovídat i vzdělávací systém, neboť posílení v těchto výše zmíněných oblastech rozhodne o uplatnění ambicióznějšího postavení ČR v rámci dělby práce v EU.

Kerr (1950) rozlišil celkem pět druhů trhů práce:

Přirozený trh práce, kde je potřeba domnívat se s nedostatkem kvalifikace, dovedností a znalostí, ekonomickými a neekonomickými náklady, a chápat tyto jevy jako přirozenou bázi dokonalého pracovního trhu.

Dokonalý trh práce, na kterém je cena práce (mzda) dána poměrem mezi nabídkou a poptávkou po práci.

Neoklasický, což je méně dokonalý trh práce, na kterém účinkuje tržní mechanismus, opravuje distribuční mechanismy a kulturně dané standardy.

¹¹KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2002.

Řízený trh práce, na kterém je zaopatřováno zásahem státu totéž, co na neoklasickém přirozenými mechanismy.

Institucionální trh práce, do jehož mechanismu intervenují sociální instituce.

Jednou ze segmentací trhu práce je rozlišení formálního trhu, což je trh oficiálních pracovních příležitostí, monitorovaný společenskými institucemi fungujícími k jeho regulaci. Neformální trh je naopak mimo kontrolu těchto institucí (především daňových úřadů) a vedle aktivit spadajících do tzv. šedé či černé ekonomiky se týká i domácích prací, rodinných či sousedských výpomocí.

4.2. Definice nezaměstnanosti

„V ekonomickém smyslu dochází k nedobrovolné nezaměstnanosti, jestliže existují způsobilí pracovníci, kteří by byli ochotni při existující úrovni mezd pracovat, ale nemohou nalézt práci.“¹²

Samotná existence nezaměstnanosti je atributem svobodné společnosti a přirozeným fenoménem, založené na demokracii a tržním mechanismu. Její existence vyplývá a je zdůvodněna potřebami:

- pohybu ekonomiky, který si žádá i odpovídající pohyb pracovníků, což souvisí s určitým časem, v kterém se oba pohyby navzájem asimilují;
- svobodné volby osob, jejich rozhodování o tom, zda přijmou zaměstnání, nebo zda budou závislé na jiných příjmech než na příjmech uskutečňovaných na pracovním trhu, především na sociálních dávkách, podporách od rodiny či od charitativních organizací, nebo na příjmech z aktivit v neformální ekonomice.

„Masová nezaměstnanost vytváří pro společnost i pro vládu vážné problémy finančního (náklady na nezbytnou podporu vzrůstajícího počtu osob bez příjmu ze zaměstnání), organizačního (potřeba rozsáhlého a byrokratizovaného aparátu služeb zaměstnanosti) a politického charakteru (ohrožení sociálního smíru). Masová

¹²KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: 2002.

*nezaměstnanost je nerovnováhou způsobenou takovou změnou v poptávce či v nabídce pracovní síly, která vytvoří na trhu práce masovou převahu na straně její nabídky.*¹³

Důležitá je informace o délce trvání nezaměstnanosti s naléhavostí na tzv. dlouhodobou nezaměstnanost. Délka nezaměstnanosti svědčí o struktuře nezaměstnanosti a nárocích na sociální stát, je cenná pro určení problémových regionů nebo sociálních kategorií. Pokud je míra nezaměstnanosti vyšší, ale obrat mezi nezaměstnanými je rychlý (nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných), je situace přívětivější. Na jedné straně jsou to nižší požadavky na podpory, na straně druhé opětovné zařazení dlouhodobě nezaměstnaných si žádá vyšší náklady než zprostředkování práce lidem, kteří jsou bez práce jen krátce.

Dlouhodobá nezaměstnanost zejména postihuje:

- nekvalifikovanou pracovní sílu, osoby s nízkým vzděláním
- zdravotně postižené
- osoby s kumulovanými sociálními a osobními handicapy
- mladistvé, především mladé problémové jedince
- příslušníky etnických minorit a imigranty
- nepružnou, dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu.

4.3. Druhy nezaměstnanosti

V odborné literatuře je uvedena celá řada členění druhů nezaměstnanosti. Ať už rozdělení dle délky trvání, kvalifikačního hlediska, regionů, věku, snahou nezaměstnaného hledat pracovní místo a dalšími příčinami nezaměstnanosti.

Sezónní nezaměstnanost

Postihuje určité profese a je převážně krátkodobého charakteru. Její příčinou je nespojitost produkce v oborech, kde je výroba podřízená počasí, jako je zemědělství,

¹³KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: 2002.

rybolov, povrchová těžba nerostných surovin, lesnictví či stavebnictví a její následky v pokračujících zpracovatelských oborech, jako je konzervářský a cukrovarnický průmysl. Nejvyšší míra registrované nezaměstnanosti je dosahována začátkem roku (tj. leden, případně únor), zatímco nejnižší připadá na letní období, kdy je ve většině výše zmiňovaných oborech hlavní sezóna. Úřady práce poskytují podnikatelům náhradu části nákladů na ochranné oděvy potřebné při práci v zimním období a podílejí se na pronájmu či nákupu zařízení a přístrojů používaných při práci v zimě.

Technologická nezaměstnanost

Souvisí se vznikem průmyslové společnosti vzájemně s tím, jak společnost přijímá rozvoj techniky. Pokrok způsobuje změny ve výrobních postupech a v organizaci práce a tím dochází ke snižování pracovních příležitostí.

Kaczor uvádí, že obranou je kvalifikace v oboru, kde je záměna lidské práce kapitálem nereálná či problematická, příkladem jsou výzkumní pracovníci, kteří technologie vyvíjejí. Bude-li potřeby trhu práce odrážet vzdělávací systém i potenciální studenti, pak lze projev pokroku vnímat spíše jako příležitost než hrozbu.

Skrytá nezaměstnanost

Je formou nezaměstnanosti, kdy si nezaměstnaná osoba nehledá zaměstnání a ani se neregistruje na Úřadu práce. Jedná se o osoby, které hledání zaměstnání vzdaly („utekly“ do jiného statusu – práce v domácnosti, mateřství, studia), či si práci hledají prostřednictvím neformálních sítí nebo přímo u zaměstnavatelů. Tato nezaměstnanost vzniká i tím, že z údajů o nezaměstnaných jsou mnohdy vyloučeny osoby, které jsou zahrnuty do různých programů (veřejně prospěšné práce, rekvalifikace apod.). Dále se sem řadí osoby s nízkou kvalifikací nebo vysokým věkem, které jsou odsunovány mimo trh práce (předčasné odchody do důchodu). Z hlediska ekonomiky jako celku tvoří skrytě nezaměstnaní nepoužitý potenciál trhu práce.

Neúplná zaměstnanost

Existence pracovníků, kteří musejí uznat práci nevyužívající plně jejich kvalifikaci a schopnosti nebo práci na snížený úvazek. Často se jedná o sdílení pracovního místa, kdy se o toto místo (a příjem z něho) dělí dvě osoby nebo o zkrácenou pracovní dobu.

Pro zaměstnavatele tyto formy představují snížení mzdových nákladů (vyřazením ze sociálního pojištění a zaměstnaneckých výhod) a větší flexibilitu (volnost najímání pracovníků a propouštění) při technických a organizačních změnách.

Nepravá nezaměstnanost

Sem spadají osoby, které jsou nezaměstnanými, ale nehledají práci (případně přijmout práci i odmítají), a snaží se spíše „vypumpovat“ v plném rozsahu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i lidé, kteří jsou registrovaní a zároveň pracují nelegálně v šedé a neformální ekonomice.

4.3.1. Frikční nezaměstnanost

Bývá také nazývána jako normální či flukтуаční nezaměstnanost a vzniká v případě, kdy zaměstnaná osoba opustí své zaměstnání z důvodu hledání jiného. Není důležité, zda se pracovního místa vzdala kvůli lepším podmínkám, jako jsou větší možnosti na pracovní postup, vyšší mzda či uspokojení s nově prováděnou prací nebo v důsledku změny zaměstnání kvůli očekávanému propouštění.

Helisek sem také řadí absolventy škol, kteří hledají své první zaměstnání, ženy v domácnosti, které se rozhodnou vstoupit do zaměstnání a v neposlední řadě dochází k mezinárodní migraci obyvatelstva. Nejde tedy o nedostatek volných pracovních míst, nýbrž o shánění existujících neobsazených míst. Pro její vymezení je důležité hledisko času, kterého je potřeba k získání nového pracovního místa. Pokud zaměstnaná osoba dobrovolně nahrazuje své zaměstnání, vypovídá to o dobrých podmínkách, které se vyskytují na trhu práce. Trvání frikční nezaměstnanosti je obvykle krátké, přibližně do 3 měsíců. Tento druh nezaměstnanosti je chápán jako běžné ekonomické dění, které je předpokladem pro bezproblémové soustředění pracovních sil do odlišných odvětví, oblastí či podnikatelských útvarů.

4.3.2. Strukturální nezaměstnanost

Vzniká, pokud nabídka práce (dle pohlaví, věku, regionů, profesní kvalifikace) je větší než poptávka v dané struktuře a osoby, které hledají práci, nejsou přijatelně pohyblivé na to, aby si na odlišných trzích práce získaly zaměstnání. Jejím ukazatelem je velký počet volných, neobsazených zaměstnaneckých míst a velký počet nezaměstnaných. Příčinou tohoto rozporu může být růst poptávky po konkrétním druhu

práce, kdežto poptávka po odlišném druhu práce se snižuje a nabídka se přijatelně rychle nedokáže přizpůsobit. Dalším ukazatel je růst doby volných pracovních míst a nárůst průměrného trvání nezaměstnanosti.

„Hlubší příčiny výskytu tohoto typu nezaměstnanosti jsou:

- *prostorová imobilita pracovních sil, která ztěžuje rovnováhu regionálních trhů práce*
- *pokles poptávky po pracovních silách v důsledku technických a technologických změn, které šetří živou práci*
- *růst nabídky pracovních sil, který je podmíněný ekonomickými nebo politickými příčinami, např. zvýšeným přílivem imigrantů, demografickými vlnami*
- *pokles poptávky po pracovních silách s určitou kvalifikací, který je determinován rozdílem mezi strukturou mezd a strukturou produktivity práce, v důsledku čehož dochází ke zdražení určité části pracovních sil.* ¹⁴

Tímto typem nezaměstnanosti jsou nejvíce ohroženy rodiče s více dětmi, vdané ženy, osoby s nízkou kvalifikací, se změněnou pracovní schopností a starší osoby, neboť nejsou dostatečně flexibilní, jsou vázání na rodinu nebo nejsou tělesně a psychicky tolik zdatné. Řešením je pružný mzdový systém, různé výpomoci při zapojení osob do zaměstnání, mzdové dotace, které zlevní pro zaměstnavatele pracovní síly a postupy na zesílení pohyblivosti pracovních sil.

Helísek uvádí, že řešením na snížení strukturální nezaměstnanosti není tvorba nových míst pomocí zvyšování agregátní poptávky, ale jedná se o vytvoření harmonie mezi strukturou nabídky práce, ať už v regionálním či kvalifikačním smyslu a mezi strukturou volných pracovních míst.

Dlouhodobý vývoj strukturální a frikční nezaměstnanosti má v rozvinutých ekonomikách převážně rostoucí tendenci. Jaké jsou příčiny růstu?

- a) Intenzivnější regulační zásahy vlády: vysoké sociální dávky (podpory v nezaměstnanosti a jiné) zeslabují motivaci lidí hledat zaměstnání a co nejdříve

¹⁴KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2002.

do něj nastoupit, popřípadě se rekvalifikovat. Dále vysoká mezní míra zdanění pracovního příjmu může odrazovat od intenzivního hledání práce.

- b) Demografické změny, které posilují frikční nezaměstnanost. Ta je vyšší v rámci určitých skupin, jako jsou ženy, mladí lidé či rasové menšiny. Mladí lidé mění častěji zaměstnání především v důsledku získávání zkušeností. Ženy své zaměstnání přizpůsobují na základě vývoje svých rodinných poměrů. U rasových menšin není vyřazen prvek diskriminace a negativně se zde projevuje nižší stupeň vzdělání. Dojde-li dlouhodobě k nárůstu účasti těchto skupin na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, vzroste frikční nezaměstnanost.
- c) Zvětšující se důležitost sociálně psychologických faktorů, které brání migraci za prací, jako bydlení rodičů s dětmi, vázanost s prostředím.
- d) Hystereze na trhu práce
 - efekt se projevuje v případě, kdy lidé po jisté době bez práce přicházejí o svou kvalifikaci a po utišení recese hledají práci déle a obtížně, než je běžné. Vstoupí-li mladí lidé na trh práce v době recese s vysokou nezaměstnaností, obtížně získají první zaměstnání, zručnost a potřebné zkušenosti.
 - lidé se mohou přizpůsobit své nezaměstnanosti, najít způsoby, jak získat k podpoře v nezaměstnanosti další nelegální příjmy a skutečně (nikoliv však úředně) přestávají hledat zaměstnání.
 - další formou hystereze může být případ, kdy nezaměstnané osoby se stávají otupělými, rezignují a hledají zaměstnání méně intenzivně. To vše vede k nárůstu strukturální resp. frikční nezaměstnanosti a také k přirozené míře nezaměstnanosti.

4.3.3. Cyklická nezaměstnanost:

Je způsobena cyklickými změnami v makroekonomickém rozsahu. Rozvíjí se v případě, kdy makroekonomická poptávka po službách a zboží při stanovených mzdových tarifech a produktivitě práce není dostačující na zaměstnanost osob, které jsou ochotné a schopné chodit do zaměstnání. Snížení týdenního fondu pracovní doby se může pokládat za zvláštní následek cyklické nezaměstnanosti. Mareš dodává: je-li cyklická

nezaměstnanost spojená s přírodním cyklem a pravidelná, mluví se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti.

V minulosti byla rozšířená zimní sezónní nezaměstnanost ve stavebnictví. Mohou jí být pochopitelně postiženy i služby, především spojené s turistikou, typická je pro zemědělské oblasti. Ke strmému nárůstu nezaměstnanosti došlo v momentě zpomalení ekonomického vývoje v důsledku dlouhodobě nízké produkce pracovních míst.

Snižování cyklické nezaměstnanosti

Probíhá v podobě keynesiánské proticyklické politiky, tj. politiky stimulující růst produktu a zaměstnanosti. Tato politika bude připadat v úvahu, pokud mezera produktu, tj. rozdíl $Y < Y^*$, a tím i cyklická nezaměstnanost, bude dlouhodobá a obzvláště silná. Využívají se zde opatření expanzivní poptávkově zaměřené fiskální a měnové politiky, vedoucí k tvorbě nových pracovních míst. Dále se používá kursová a obchodní politika, ovšem zde je důležitá reakce zahraničí na odvetná cla aj. Většinou se vedle kvót a cel uplatňují neviditelné překážky dovozu.

Poptávkově zaměřená politika může být využita v okamžiku, kdy cyklická nezaměstnanost je způsobena negativním poptávkovým šokem. „*Jde-li však o důsledek negativního nabídkového šoku (stagflace), povede tato poptávková stimulace k posílení růstu cenové hladiny (resp. míry inflace)*.“¹⁵ Tento přístup je založen na keynesiánském předpokladu nepružných nominálních mzdových sazeb.

4.3.4. Přírozená míra nezaměstnanosti

Jedná se o takovou úroveň nezaměstnanosti, která se shoduje s ekonomikou fungující na úrovni svého potenciálního produktu. Jestliže je reálně získaný produkt menší než potenciální, hovoříme o recesní mezeře v ekonomice. Ve větším rozsahu nejsou využity výrobní kapacity a pracovní síla, a je potřeba motivovat růst agregátní poptávky na trhu služeb a výrobků (a tím i zaměstnanost). V opačné situaci je ekonomika „přehřátá“ a nevládá uspokojovat poptávku na trhu služeb a výrobků. Vyskytuje se zde nedostatek

¹⁵HELÍSEK, Mojmir.: *Makroekonomie: Základní kurs*. Slaný: MELANDRIUM, 2002.

disponibilní pracovní síly a výrobních kapacit, což má vliv na růst cen a mluvíme o tzv. inflační mezeře.

Existuje-li jistá úroveň nezaměstnanosti, tzv. přirozená míra, lze jí přiřkládat i pozitivní účinky, kdy nezaměstnané osoby mají vliv na zaměstnanou skupinu obyvatelstva, a díky tomu dochází k udržení vysoké úrovně pracovní disciplíny či kvalitě výsledků práce. V době strukturálních změn se nezaměstnanost může jevit jako cesta k tvorbě účinné skladby pracovních sil a možnosti očistit ekonomiku od neefektivně umístěných pracovních sil.

Snižování přirozené míry nezaměstnanosti

Má podobu dlouhodobého snižování strukturální a frikční nezaměstnanosti. Opatření, která zvyšují pružnost trhů práce:

- vládou hrazené programy rekvalifikace;
- redukce sociálních dávek (převážně podpor v nezaměstnanosti) může vést ke snížení frikční nezaměstnanosti;
- zlepšování informací o volných pracovních pozicích;
- podpora migrace lidí za prací (příspěvky na dopravu);
- snížení zákonem určených minimálních mezd může rozšířit pracovní příležitosti pro osoby s nízkou kvalifikací

4.3.5. Plná zaměstnanost

V keynesiánském modelu se jedná o stav vzniklý rovnováhou na jednotlivých trzích práce, kdy se v rámci kategorií pracovníků při dané nominální mzdové sazbě, nabízené množství práce rovná poptávanému množství. Plná zaměstnanost nevypovídá o tom, že se nevyskytuje žádná nezaměstnanost. Na základě strukturální a frikční nezaměstnanosti vyplývá, že počet nezaměstnaných osob je stejně velký, jako existující počet volných míst.

V tomto smyslu existuje celková rovnováha na trzích práce. Při plné zaměstnanosti je skutečný produkt na své potenciální úrovni. Pokud se skutečná zaměstnanost (L) odlišuje od plné zaměstnanosti (L^*), nastává proměnlivost skutečného produktu (Y) od

potenciálního (Y^*). V případě, kdy $L > L^*$, je $Y > Y^*$, hovoříme o „přezaměstnanosti“. V opačném případě, kdy $L < L^*$, je $Y < Y^*$, jedná se o „podzaměstnanost“, která se značí také jako cyklická nezaměstnanost.

Dle Mareše je plná zaměstnanost chápána jako stav, kdy ten, který chce pracovat a přijmout přitom mzdu, kterou mu zaměstnavatelé za daných podmínek mohou poskytnout, zaměstnání pokaždé najde.

4.4. Příčiny vzniku nezaměstnanosti

Základem je analýza vzájemných vztahů mezi růstem zaměstnanosti, produktivitou práce a ekonomickým růstem. Vztah mezi růstem zaměstnanosti a ekonomickým růstem pozoruje ukazatel intenzity zaměstnanosti, jehož prostřednictvím se monitoruje pokles či růst podílu zaměstnanosti na ekonomickém růstu, který se vyměřuje pomocí prahu zaměstnanosti.

„Práh zaměstnanosti vyjadřuje při konstantní produktivitě práce bod změny, nad nímž ekonomický růst (tj. růst hrubého domácího produktu) vede k růstu zaměstnanosti. Jestliže při konstantním ekonomickém růstu chceme dosáhnout vyšší růst zaměstnanosti, je nezbytné zvýšit zaměstnanostní složku na ekonomickém růstu (intenzitu zaměstnanosti), což ve svém důsledku znamená snížit celkovou produktivitu práce ekonomicky jako celku.“¹⁶ Je nutné podpořit růst produktivity práce v odvětvích, které jsou otevřené mezinárodní soutěži, neboť je důležitá jejich konkurenceschopnost a následný nárůst bohatství, který lze ve společnosti rozdělovat.

Intenzitu ovlivňuje řada různých faktorů jako rozložení zaměstnanosti v dílčích odvětvích, vztah mezi cenou kapitálu a pracovní síly, vývoj technologií a další. Vliv těchto faktorů je náročné určit jednotlivě, proto se monitoruje komplexní vztah mezi růstem zaměstnanosti a růstem hrubého domácího produktu.

Důvody existence specifik trhu práce jsou následující:

Zákony o minimální mzdě

Většinová část pracovníků má vyšší mzdu než je úředně stanovená minimální mzda, tudíž tento zákon není klíčovou příčinou nezaměstnanosti. Minimální mzda nejvíce

¹⁶KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2002.

ohrožuje zaměstnanost málo zkušených a kvalifikovaných ekonomicky aktivních obyvatel, jako jsou mladiství.

Působení odborových svazů

Mankiw uvádí: „*odborová organizace je sdružení pracovníků, které vyjednává se zaměstnavateli mzdu a pracovní podmínky zaměstnanců.*“¹⁷ Svazy vytváří rovnováhu na pracovním trhu, kdy svoji výhradní silou na straně nabídky trhu práce kompenzují monopolní sílu zaměstnavatelů. V případě, že odborům se podaří zajistit vyšší mzdu, zvětší se množství nabízené práce a zmenší množství poptávané práce, kdy výsledným efektem je nezaměstnanost.

Teorie efektivnostní mzdy

Kdy firmy vyplácí zaměstnancům vyšší mzdu, než je mzda rovnovážná, s cílem přilákat nejkvalitnější zaměstnance a dlouhodobě je udržet.

Fluktuace pracovníků

Pozoruje souvislost mezi mzdami a fluktuací zaměstnanců. Ti odcházejí ze zaměstnání, aby mohli přijmout místo jinde v důsledku stěhování do jiné části země nebo přestávají být ekonomicky aktivní apod. Čím více zaměstnavatelé budou svým pracovníkům platit, tím méně budou odcházet. Je velmi finančně náročné vyškolit a najmout nové zaměstnance, kteří nemusí být tak výkonní jako zkušení zaměstnanci.

Kvalita pracovníků

Daná teorie hledá souvislost mezi kvalitou a mzdami pracovníků. Při přijímání nových zaměstnanců, nemůžeme perfektně odhalit kvalitu uchazečů. V případě, že zaměstnavatelé zaplatí vyšší mzdy, nalákají lepší uchazeče.

Vyhledávání pracovních sil

Dalším důvodem příčiny nezaměstnanosti je shánění pracovního místa. Jedná se o proces, ve kterém lidé vyhledávají „to správné místo“. Zaměstnanci se odlišují svými požadavky i schopnostmi, které jsou na ně kladeny. „*Naproti tomu vyhledávání pracovního místa nezpůsobuje nezaměstnanost díky selhání funkce mzdy vyrovnávat nabídku*

¹⁷MANKIWI, N. G., *Zásady ekonomie*, Grada Publishing, 1999.

s poptávkou. Vyhledávání práce je vysvětlením nezaměstnanosti v situaci, kdy pracovníci aktivně hledají práci a nejlepší příležitosti.“¹⁸

4.5. Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je zátěžová situace na sociální postavení a psychiku člověka, která ovlivňuje člověka pozitivním nebo negativním způsobem.

Mezi negativní důsledky se řadí:

1. depresivní symptomy – bezmocnost, rezignace, pasivita, narušené sebevědomí, krize identity.
2. problémy v mezilidských vztazích – těžkosti v manželství, izolace od přátel.
3. alkoholismus a kriminalita.
4. psychosomatické poruchy – stresové symptomy, omezení osobní pohody.
5. všeobecná nespokojenost – nezájem a krize důvěry vůči státu a společnosti.

Sociální tlak má největší vliv na skupiny, které jsou sociálně více zranitelné, citově náchylnější k ekonomickým výkyvům a obtížněji přizpůsobivé. Typ osobnosti, vlastní psychická výbava a schopnost se přizpůsobit má dopad na samotné prožívání nezaměstnanosti. Ztráta zaměstnání se může projevit i na fyzickém zdraví člověka, kdy vedlejšími znaky jsou bolesti hlavy, kožní alergie, nespavost, žaludeční potíže, zvýšená náchylnost k nemocím, sebevraždy či zvýšená úmrtnost. Jako prevence proti těmto nežádoucím důsledkům se doporučuje tvořivá činnost a aktivita.

Zaměstnání s sebou nese uspokojování konkrétních potřeb, představuje podklad harmonogramu dne. S prací je spojeno stanovení pevného pracovního rozvrhu, určení identity a postavení, účast na kolektivních cílech a úsilí či nucená pravidelná aktivita. Nezaměstnaný se musí vyrovnat se čtyřmi negativně působícími vlivy:

1. Finance – nedostatek finančních prostředků brání realizaci člověka v mimopracovních aktivitách.

¹⁸MANKIW, N. G., *Zásady ekonomie*, Grada Publishing, 1999.

2. Reorganizace každého dne – práce člověku udává model, podle kterého žije a podřizuje mu svůj styl života, pokud dojde k jeho ztrátě, o průběhu dne rozhoduje jednotlivec sám. Nejdříve člověk zažívá pocity volnosti, postupně nastává prázdnota.
3. Snižování vlastní konkurenceschopnosti – člověk je méně žádoucí pro subjekty trhu práce a je neúspěšný při vyjednávání se zaměstnavateli, slábne jeho sebevědomí a morálka, čím déle trvá jeho nezaměstnanost.
4. Snížení sebeúcty – při delší ztrátě povolání jsme reflektováni známými, sousedy, popřípadě můžeme být zavrhovány určitou skupinou lidí.

Ztrátu zaměstnání může řada lidí považovat za šanci k naplnění osobních přání a představ. Člověk má příležitost lépe a uvážlivě se rozhodnout co dělat nově, popřemýšlet o věcech, které dříve dělal špatně, má čas věnovat se sám sobě, své rodině či zájmovým aktivitám.

Významným indikátorem sociálních následků nezaměstnanosti je záznam o dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy uchazeči o pracovní místo jsou registrováni déle jak 12 měsíců. U těchto nezaměstnaných dochází k hromadění několika nevýhod, které plynou z jejich kvalifikační, osobní, sociální a pracovní charakteristiky, spolu s nižší pracovní motivací. U absolventů základních nebo středních škol lze pokládat nezaměstnanost za specifickou. Jde o kategorii, u které hrozí vznik sociálně i psychologicky nevíтанých zlovyků, kterým je potřeba zabránit tvorbou programů a podmínek ulehčujících přechod ze školy do profese, šířením míst pro praxi absolventů, partnerstvím podniků a škol a vývojem vzdělávacích kurzů pro málo kvalifikovanou mládež. Začleňování romského obyvatelstva do pracovního procesu si žádá nové podoby podpůrných projektů, propojující vzdělávací činnosti s podporou zaměstnanosti.

Dlouhodobá nezaměstnanost u jedinců:

- devastuje lidskou hodnotu nezaměstnaného, neboť ten nemůže udržovat, natož pak zdokonalovat své pracovní dovednosti a svou kvalifikaci;
- rozbíjí pracovní etiku a nepodněcuje člověka hledat své místo na pracovním trhu, což vede k jeho konečnému vyloučení z tohoto trhu;

- reprezentuje krizi totožnosti člověka ve světě, který je pořádán na principu placené práce, z níž se odvozuje i jeho význam a postavení;
- oceňuje nezaměstnané a budí vůči nim nedůvěru případných zaměstnavatelů (nedostatečné pracovní návyky, lenost, nepoužitelná kvalifikace či nespolehlivost).

Typickými rysy dlouhodobé nezaměstnanosti je krátký časový horizont uvažování, pocit bezmocnosti, nízké sebevědomí, nízké usilování, rozpad přímých vztahů s příbuznými a sousedy či vyloučení ze společenských institucí.

4.5.1. Ekonomické důsledky nezaměstnanosti

Jsou reprezentovány ztrátou produkce v podobě rozdílu mezi potenciálním a skutečným produktem. Jedná se o dopad cyklické nezaměstnanosti a určování množství rozdílu představuje Okunův zákon. Americký ekonom Arthur Okun se zabíral spojitostí mezi nezaměstnaností a křivkou produkčních možností. Je-li skutečná míra nezaměstnanosti na přirozené míře, pak skutečný produkt (dále jen Y) se rovná potenciálnímu produktu (dále Y^*), resp. $Y/Y^* = 1$. Je-li skutečná nezaměstnanost vyšší, ekonomika nevyužívá své potenciální možnosti (slučitelné se stabilní cenovou hladinou) a Y klesá pod Y^* , resp. $Y/Y^* < 1$. Růst skutečné nezaměstnanosti nad přirozenou mírou o 1 procentní bod vyvolá pokles Y pod Y^* o 2%.

Příčinou je skutečnost, že na pokles odbytu reagují zaměstnavatelé často zkrácením pracovních úvazků (nikoliv propuštěním), a dále zaměstnávání kvalifikovaných pracovníků přechodně méně vytížených z příčiny obav z vysokých nákladů na zaškolení nových zaměstnanců, nahrazujících dříve propuštěné.

V čase dochází ke zvyšování Y^* v důsledku růstu množství disponibilních výrobních faktorů a jejich produktivitě. Růstu Y^* musí odpovídat růst agregátní poptávky, nemá-li se tedy vytvořit cyklická nezaměstnanost. V případě, kdy je růst agregátní poptávky nedostatečný, ekonomika je pod hranicí svých potenciálních možností a vzniká cyklická nezaměstnanost. Ekonomickým důsledkem je snížení, popřípadě ztráta kvalifikace pracovníků.

Během několika měsíců ustane poskytování (nebo snížení) podpor v nezaměstnanosti, vyčerpají se úspory a nezaměstnané osoby se potýkají s tíživou finanční situací.

4.6. Rizikové skupiny nezaměstnaných

Skupiny obyvatelstva, kterým nepříznivé okolnosti omezují vstup na trh práce:

- a) lidé s nízkým vzděláním – zřetelné omezení dalšího vzdělávání a příležitostí pracovního uplatnění;
- b) absolventi škol – pracovní nezkušenost a neochota přebírat odpovědnost;
- c) dlouhodobě nezaměstnaní – osoby, které jsou bez zaměstnání delší dobu jak 6 měsíců. Dochází k postupné ztrátě pracovních návyků, orientace v profesi, oslabení vytrvalosti a fyzické kondice, jsou méně atraktivní pro zaměstnavatele.
- d) mladiství – občanská i pracovní nezkušenost, převážně základní vzdělání a tím výrazně snížená možnost pracovního uplatnění, mimo jiné i díky pracovním právním předpisům;
- e) bezdomovci – pouze zbytky pracovních návyků, při představování u zaměstnavatelů problém vykreslit svoji osobu, mohou odstrašovat na první pohled;
- f) lidé mající problémy s psaním a čtením – nastávají problémy při vyplňování nejrůznějších žádostí, zužuje se jim okruh pracovních míst a je náročné jejich zařazení do některého režimu vzdělávání;
- g) osamělí rodiče – převážně matky samoživitelky jsou nesnadno využitelné ve vícesměnných provozech, potíží jsou přesčasové práce, popřípadě nemocnost dětí;
- h) národnostní menšiny – romské etnikum se potýká s problémy mluveného i psaného jazyka, nízkou úrovní vzdělání, nižší motivací k práci a složitou přizpůsobivostí do pracovních kolektivů;
- i) lidé starší 50 let – složitější jsou změny současné kvalifikace či jejího zvyšování, tyto skupiny se vyznačují menší adaptabilitou k odlišným stylům práce, novému zaměstnavateli a taktéž společenské výměně;

- j) propuštění z výkonu trestu - v očích zaměstnavatelů se jeví za nespolehlivé, obsazují se především na pomocné práce kvůli rizikům plynoucích z jejich minulé trestné činnosti;
- k) zdravotní stav - většinou se jedná o ztrátu předchozí profesní způsobilosti a tím úbytkem kvalifikace, problémem je také vyšší nemocnost;
- l) osoby, které jsou závislé na jediném povolání - mnohdy jsou neúspěšní na novém pracovišti, mají nižší motivaci k novému povolání a problémy se vzděláváním.

Těmto skupinám je poskytována hlubší poradenská péče přímo na úřadech práce, nebo u spolupracujících specializovaných kanceláří.

Rizikové skupiny nezaměstnaných snadněji než jiné osoby ztrácejí zaměstnání a nacházejí spíše pracovní místo na sekundárním trhu práce, který se vyznačuje místy s nižší prestiží, hůře placená a s méně jistou budoucností.

4.7. Měření nezaměstnanosti

Provádí Úřad statistiky práce (ČSÚ), který spadá pod Ministerstvo práce. Měsíčně uveřejňuje údaje o nezaměstnanosti, délce průměrného pracovního týdne, o jednotlivých typech zaměstnání a délkou nezaměstnanosti. Respondent starší šestnáct let je zahrnut do jedné z kategorií.

Helísek ve své publikaci rozděluje obyvatelstvo do tří skupin:

- 1) Nezaměstnaní, což jsou osoby, které splňují následující podmínky:
 - nemají sebezaměstnání ani placené zaměstnání;
 - práci aktivně hledají;
 - jsou ochotní během zaručené doby nastoupit.

Jedná se o osoby schopné pracovat, ztělesňující potenciální výrobní faktor.

- 2) Zaměstnaní, což jsou lidé, kteří mají sebezaměstnání či placené zaměstnání (včetně osob prozatímně v práci nepřítomných, jako jsou osoby na mateřské dovolené či v pracovní neschopnosti).

Pracovní silou země neboli ekonomicky aktivním obyvatelstvem chápeme součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob.

- 3) Ostatní (ekonomicky neaktivní obyvatelstvo): penzisté, studenti, ženy v domácnosti, invalidé aj., pokud nevyhovují podmínkám předchozích dvou skupin.

Od 1. 1. 2013 Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) využívá ukazatel tzv. podílu nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let. „*Důvodem této změny je skutečnost, že do 31. 12. 2012 v ČR existovaly dvě odlišné oficiální hodnoty míry nezaměstnanosti:*

a) míra nezaměstnanosti prezentovaná MPSV (dle metodiky vycházející z míry registrované nezaměstnanosti);

b) míra nezaměstnanosti prezentovaná Českým statistickým úřadem (dle metodiky vycházející z obecné míry nezaměstnanosti)

Podíl nezaměstnaných osob, který využívá od 1. 1. 2013 MPSV:

dosazitelní uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce ve věku 15 - 64 let

počet obyvatel ve věku 15 – 64 let¹⁹

Důvody, které vedly ke změně ukazatele registrované nezaměstnanosti:

- ukazatel porovnává uchazeče o zaměstnání s pracovní silou vytvořenou seskupením informací z více zdrojů - zaměstnané osoby z údajů Výběrových šetření pracovních sil (dále jen VŠPS) Českého statistického úřadu a uchazeči o zaměstnání z evidence úřadu práce;
- data o zaměstnanosti z VŠPS na úrovni okresů nejsou přijatelně důležitá, podrobnější výsledky dovolují vyšší chybovost, pro nižší oblastní celky úplně chybí;

¹⁹KACZOR, Pavel.: *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2013.

- důvodem je taktéž záměna či porovnávání míry nezaměstnanosti VŠPS a MPSV a jejich chybné tlumočení.

V zemích se uplatňují různé metody měření nezaměstnanosti, používají se výběrová šetření obyvatelstva, registrace na úřadech práce a je odlišně vymezen ukazatel zaměstnanosti (zařazení žen na mateřské dovolené, osob samostatně výdělečně činných, odlišné věkové hranice atd.), což komplikuje mezinárodně porovnávat míru nezaměstnanosti.

5. Nezaměstnanost v Ústeckém kraji

Po celou dobu, od kdy se nezaměstnanost monitoruje, Ústecký kraj obsazuje první příčky v míře nezaměstnanosti. Podobným způsobem jsou na tom i jednotlivé okresy, kdy nejhorší situace je dlouhodobě v regionu Most. Naopak okresem s nejnižší nezaměstnaností v rámci kraje jsou Teplice. V kraji převládá strukturální nezaměstnanost, kdy existuje nesrovnalost mezi poptávkou a nabídkou po pracovních místech u individuálních povolání či oblastí.

Odlišnosti mezi jednotlivými okresy jsou způsobeny nerovnoměrným rozvojovým schopnostem individuálních území, hromadění neefektivních výroby a jejich oslabení v daných lokalitách. Nízká pohyblivost obyvatel tyto odlišnosti mezi okresy dále zvyšuje. Je nutné pomoci daným regionům, aby se populace srovnala se ztrátou pracovního místa a přichystala se na nové uplatnění. Dále je potřeba zaměřit se na zvýšení úrovně vzdělání a pružnosti pracovní síly, vytvářet průmyslové zóny s cílem přilákat vlivné, nejlépe zahraniční investory, kteří vytváří nová zaměstnanecká místa, zavádí moderní postupy, a tím přispívají ke společenské stabilitě regionu.

5.1. Charakteristika Ústeckého kraje

Ústecký kraj se nachází na severozápadě Čech, hranice kraje na severozápadě je nejdelším úsekem společné hranice s Německem, konkrétně se spolkovou zemí Sasko. Na západě Ústecký kraj hraničí s Karlovarským krajem, na severovýchodě s krajem Libereckým, na jihovýchodě se Středočeským a kratičký hraniční úsek má na jihu s krajem Plzeňským.

Příroda je zde velmi pestrá a různorodá, podélně hranic s Německem je kraj ohraničen pásmem Krušných hor, Lužickými horami a Labskými pískovci. Krušné hory

jsou vytvořeny z velké části prvohorními krystalickými břidlicemi či hlubinnými vyvřelinami. Zde se nachází Klínovec, nejvýše položené místo kraje, přičemž jeho vrcholek leží na území Karlovarského kraje. Naopak nejnižším bodem kraje a současně v celé České republice je hladina řeky Labe u Hřenska, jestliže nebudeme brát v úvahu dna povrchových dolů. Na jihovýchodě nalezneme roviny, z nichž vystupuje nejznámější hora Říp a České středohoří se svým nejvyšším bodem Milešovkou. Vznik Českého Středohoří je způsoben sopečnou činností, která se datuje do období třetihor.

Mezi největší vodní tok se řadí řeka Labe, do které se z levé strany vlévá řeka Bílina a labský přítok Ohře, z pravé strany řeka Ploučnice a Kamenice. V kraji vyvěrají taktéž termální a minerální vody. Za největší vodní plochu považujeme Nechanickou nádrž, která je postavená na řece Ohři.

„Rozloha kraje je 5 335 km², což představuje 6,8 % rozlohy České republiky. Zemědělská půda zaujímá téměř 52 % území kraje, lesy se rozkládají na 30 % a vodní plochy na 2 % území.“²⁰

Hospodářství Ústeckého kraje je významně dáno nerostným bohatstvím, především rozlehlými ložisky hnědého uhlí, které se rozprostírají od Kadaně až po Ústí nad Labem, pod svahy Krušných hor. Dále se v kraji těží stavební kámen a kvalitní slévárenské a sklářské písky. Hospodářství je speciální pro různé oblasti kraje. První oblastí zaměřenou na produkci zeleniny a chmele je Lounsko a Litoměřicko, především Poohří a Polabí je známé svou ovocnářskou oblastí. Dobré jméno dělá Litoměřicku také pěstované víno. Druhou oblastí s velmi rozpracovanou průmyslovou výrobou je Podkrušnohoří, kam se řadí okres Most, Teplice, Chomutov a zčásti Ústí nad Labem. Nejvýznamnější je zde těžba uhlí, strojírenství, energetika, sklářský a chemický průmysl. Další oblastí jsou Krušné hory, které mají snížené hospodářské aktivity díky řídkému osídlení a poslední oblast Děčínska.

Životní prostředí Ústecka silně doplácí na průmyslovou činnost, kdy povrchová těžba narušila přirozený vzhled krajiny, která se krok za krokem obnovuje pouze drahou

²⁰Český statistický úřad, *Charakteristika kraje* [online]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje

rekultivací. Dalším problémem je emisní situace, která alespoň v posledních letech vykazuje značné zlepšení.

V roce 2000 byl na území kraje vybudován národní park České Švýcarsko s rozlohou 7 900 hektarů. Dále se zde rozkládá chráněná krajinná oblast České Středohoří, část Kokořínska, Lužických hor a Labské pískovce.

Zdravotní péči má na starost síť ambulantních zařízení a lékáren. 20 nemocnic zajišťuje akutní lékařskou péči, přičemž nejdůležitějším zdravotnickým zařízením v kraji je Krajská zdravotní, která spojuje nemocnice Ústí nad Labem, Děčín, Most, Chomutov a Teplice. Rehabilitační péči poskytuje 13 odborných léčebných zařízení s 1 311 lůžky.

Kraj má významné dopravní umístění dané vazbou na Evropskou Unii. Litoměřickým a teplickým okresem vede mezinárodní silniční trasa E 55 propojující jih a sever Evropy, která se u Lovosic dále napojuje na dálnici D 8. V závěru roku 2006 byl zprovozněn nový úsek dálnice D 8 přes Krušné hory s připojením na německou dálnici A 17. Význačný silniční tah míří z Karlovarského kraje do severní části Libereckého kraje, další podstatná spojnice vede z Německa přes Chomutov a Louny do Prahy. Zásadním železničním tahem je mezinárodní trať z Německa přes Ústí nad Labem do Prahy. Řeka Labe umožňuje lodní přepravu do Hamburku, přístavu v Severním moři.

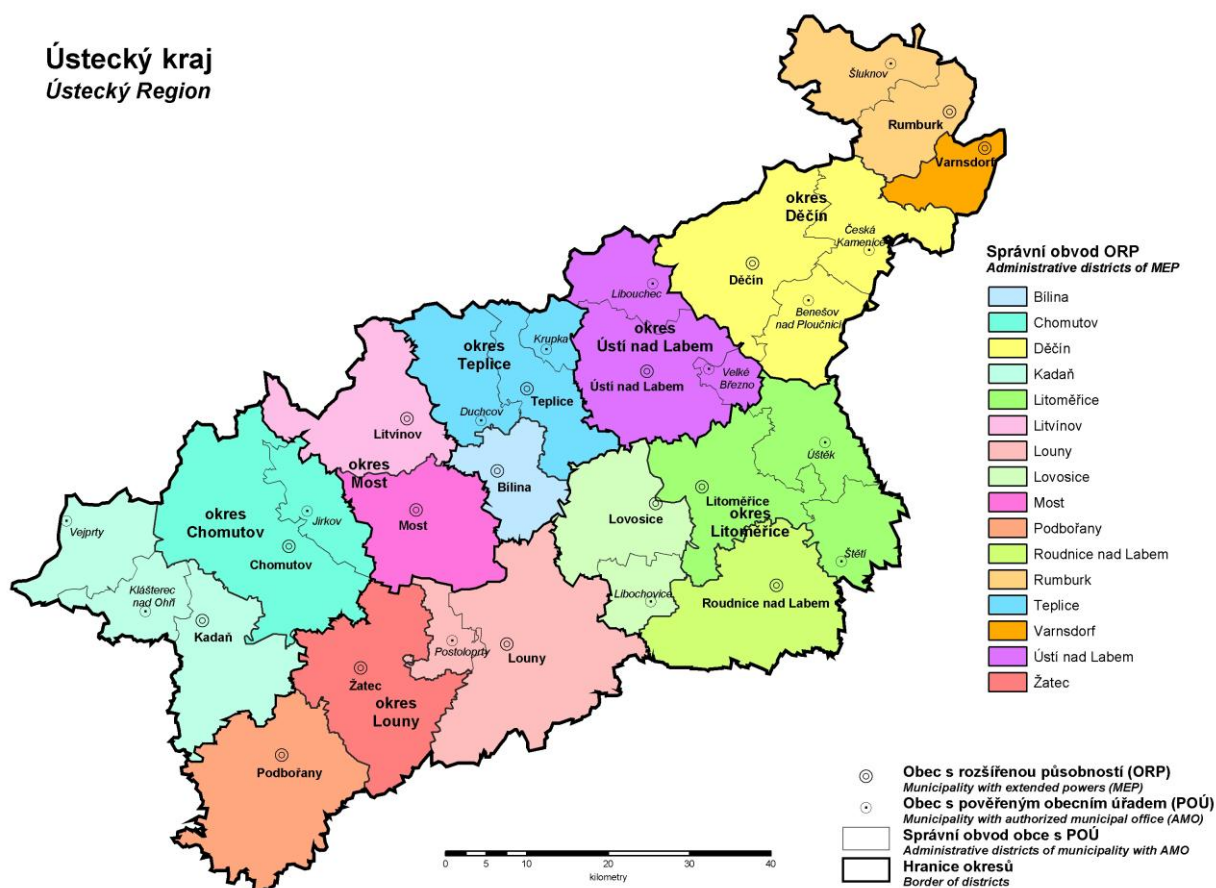
Z historických památek Ústeckého kraje lze vyzdvihnout gotický kostel v Mostě, kláštery v Oseku a Doksanech, románskou rotundu na Řípu, barokní zámek v Duchcově a zámky Libochovice a Ploskovice. Terezín, Úštěk a Litoměřice byly prohlášeny městskými památkovými rezervacemi a Roudnice nad Labem se pyšní památkově chráněným městským jádrem. V rámci celého roku jsou organizovány v Litoměřicích různé typy akcí. Proslulá je prodejní výstava Zahrada Čech orientovaná na pěstitelství zeleniny a ovoce, veletrh bytového a stavebního zboží Můj dům, můj hrad a jiné. Přírodní krásy reprezentuje národní park České Švýcarsko s Pravčickou bránou, skalní útvary Tiských stěn či poutavá labská cesta s Portou Bohemicou. Pro sportovně založené jedince je závodistiště autodrom, hipodrom nebo golfové hřiště v Mostě a několik cyklostezek, které prochází krajem. V neposlední řadě Lužické hory poskytují skvělé podmínky pro lyžování.

5.1.1. Správní členění

Prvního ledna 2003 vstoupila do 2. fáze reforma veřejné správy, jejíž legislativní rámec tvoří zákon číslo 314/2002 Sb., který mimo jiné ukládá Ministerstvu vnitra ČR stanovit vyhláškou správní obvody obcí s rozšířenou působností a obcí s pověřeným obecním úřadem, včetně jejich sídel.

Sedm okresů, Chomutov, Most, Litoměřice, Teplice, Louny, Děčín a Ústí nad Labem jsou součástí Ústeckého kraje, které se dále rozdělují na 354 obcí, z nichž 59 obcím náleží statut města.

Obrázek č. 1: Mapa Ústeckého kraje



Zdroj: Český statistický úřad

„V Ústeckém kraji je od 1. 1. 2003 šestnáct následujících správních obvodů obcí s rozšířenou působností: Bílina, Děčín, Chomutov, Kadaň, Litoměřice, Litvínov, Louny,

*Lovosice, Most, Podbořany, Roudnice nad Labem, Rumburk, Teplice, Ústí nad Labem, Varnsdorf, Žatec a 30 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem.*²¹

5.1.2. Demografická, sociální a ekonomická situace

Ke konci roku 2014 měl Ústecký kraj 824 160 obyvatel. Hustota obyvatel, konkrétně 155 obyvatel na km² je vyšší než prokazuje celostátní průměr (133 obyvatel na km²) a je v pořadí čtvrtou nejzaldněnější oblastí po Hlavním městě Praze, Moravskoslezském a Jihomoravském kraji. „*Nejhustěji je osídlena podkrušnohorská hnědouhelná pánev, méně oblast Krušných hor a okresy Louny a Litoměřice, kde se vyskytují především menší venkovská sídla. Největší obcí a zároveň sídlem kraje je město Ústí nad Labem s 93 747 obyvateli. Charakteristickým rysem kraje je relativně mladé obyvatelstvo, průměrný věk je 40,6 let.*“²²

Ústecký kraj se za rok 2014 zařazuje na páté nejnížší místo v počtu živě narozených dětí na 1 000 obyvatel (9,1), ale je tady nejvyšší úmrtnost v republice – konkrétně 12,14 zemřelých na 1 000 obyvatel. Za rok 2013 počtem rozvodů na 1 000 obyvatel (2,7) se kraj řadí na třetí místo a množstvím potratů na 100 narozených - 46,1 v celorepublikovém srovnání na první místo.

V roce 2013 se podílel Ústecký kraj v ČR na tvorbě hrubého domácího produktu 6,02 %. V přepočtu na obyvatele dosahuje 77 % republikového průměru a mezi kraji se umístil na 13. místě.

Dle výběrového průzkumu pracovních sil bylo za rok 2013 v kraji zaměstnáno 363,7 tisíc osob, z nichž nejvyšší zastoupení je ve zpracovatelském průmyslu. Průměrná hrubá měsíční mzda ke konci roku 2014 se dostala na částku 22 593 Kč, za celorepublikovým průměrem zaostala o 2 626 Kč. V registru ekonomických subjektů ke konci roku 2014 bylo 173 415 organizací, firem a podnikatelů. Největší část představují

²¹Český statistický úřad, *Časové řady* [online]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni

²²Český statistický úřad, *Statistický bulletin – Ústecký kraj* [online]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/krajkapitola/330086-14-q3_2014-0105

fyzické osoby – živnostníci nezapsaní v obchodním rejstříku - více než 136 tisíc. Z hlediska rozlišení dle odvětvové klasifikace ekonomických činností se převážná část subjektů zabývala obchodem, opravami spotřebního zboží či motorových vozidel.

„Sít' školských zařízení tvoří 342 mateřských škol, 279 základních škol, 94 středních odborných škol a gymnázií. Vysokoškolské vzdělání v kraji lze získat na 2 vysokých školách - v Ústí nad Labem na Univerzitě Jana Evangelisty Purkyně a na Vysoké škole aplikované psychologie, s. r. o., Terezín.“²³

5.1.3. Průmysl a zemědělství

Území Ústeckého kraje bylo v posledních šedesáti letech ze značné části energetickým zdrojem republiky (uhelné elektrárny, povrchová těžba hnědého uhlí či energetika). Orientace na těžký průmysl znetvořila vzdělanostní a profesní strukturu obyvatelstva, kdy s restrukturalizací služeb a průmyslu došlo především v okresech Most, Chomutov, Louny a Teplice k vysoké nezaměstnanosti.

Velkou snahou je utváření předpokladů pro investory, kteří svými podnikatelskými záměry a ekologicky šetrnou výrobou přispějí k obohacení sortimentní struktury výroby v severních Čechách. Významnou šancí mohou být taktéž rekultivace vytěžených území, kterých je od Chomutovska až po Ústecko celá řada. Podstatnými průmyslovými obory kraje jsou také chemické provozy, lehký průmysl či potravinářství.

Zemědělství v kraji prochází od 90. let transformací spočívající v segmentaci zemědělské velkovýroby na individuální zemědělské subjekty a řešení majetkových poměrů k zemědělské půdě. Udrhuje se trend ve snížení počtu zaměstnanců v zemědělské prvovýrobě, což zřetelně ovlivňuje život na venkově. V kraji se nachází zhruba 275,5 tis. ha zemědělské půdy, což je 52 % celkové rozlohy Ústeckého kraje.

Zavedením plošných dotací v 90. letech bylo významně ovlivněno zornění zemědělské půdy, rozlehlé oblasti převážně ve vyšších polohách pohraničí byly úplně zatravněny. Zemědělci po vstupu České republiky do Evropské unie mohou požadovat dotační podporu Evropské unie. Mocným nástrojem ochrany a ulehčení obhospodařování zemědělských pozemků jsou pozemkové úpravy. Těmi lze vybudovat podmínky pro účelnější a efektivnější hospodaření na zemědělské půdě.

²³ Český statistický úřad, *Statistický bulletin – Ústecký kraj* [online]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/krajkapitola/330086-14-q3_2014-0105

Zemědělské hospodaření je koncentrováno do nížinných oblastí kolem řek Ohře a Labe. Kvalitní úrodné půdy s velkou bonitou nalézající se v těchto částech kraje společně s klimatickými podmínky předurčují území k pěstování tradičních plodin (slunečnice, obilniny, ovoce a zelenina, chmel otáčivý či řepka olejka). V horských a podhorských oblastech převládá zemědělství extenzivního typu, jako je pastva a používání luk pro získávání píče. Pro pěstování ovoce jsou žádoucí klimatické podmínky Českého středohoří. Pěstování chmele převažuje na Lounsku a Žatecku. Co se týče živočišné výroby, kraji vévodí chov drůbeže, dále chov skotu a prasat. Ovce jsou používány k udržování porostů stepního charakteru v Českém středohoří s úmyslem ochrany ohrožených, chráněných živočichů a rostlin.

V posledních letech se i oblast Mostecka stává známou vinařskou oblastí, kde se vinná réva pěstuje především na pozemcích zrehabilitovaných po těžbě hnědého uhlí. Společnost České vinařství Chrámce v současné době pěstuje 64 hektarů vinic, a na dalších 10 hektarech zakládá nové výsadby. Vinice na Mostecku jsou význačné dobrou úrodností, ročně se získá okolo 6 tun hroznů z hektaru. Mezi pěstované odrůdy patří známý Modrý portugal, Müller Thurgau, Chardonay, Rulandské šedé a další.

5.2. Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Útlum zemědělství i výroby, restrukturalizace podniků a pokles těžby uhlí mají za následek, že v republikovém porovnání je v kraji dlouholetá nejvyšší míra registrované nezaměstnanosti.

Ke konci roku 2005 v Ústeckém kraji činil celkový počet zaměstnavatelů 17 070, z toho zaměstnavatelé v drobném a středním podnikání (do 25 zaměstnanců) zaujímali počet 15 163. Největší počet zaměstnanců – 194 958 se vyskytuje u firem se stavem více jak 25 zaměstnanců. V tomto roce došlo k přesunu sídel některých firem kvůli častějším kontrolám ze strany finančních úřadů oproti jiným regionům v České republice.

Nezaměstnanost ale výrazně nevzrostla, neboť investoři spustili či rozšířili své působení v průmyslových zónách. Snížil se počet osob samostatně výdělečně činných (dále jen OSVČ), v roce 2004 jejich počet činil 54 061, roku 2005 došlo k poklesu na 49 403 osob. Na OSVČ měl vliv zákon o minimálních odvodech či zvýšená konkurence zapříčiněná otevřením nových diskontních prodejen, supermarketů a hypermarketů.

Roku 2006 v Ústeckém kraji se zvýšil počet zaměstnavatelů, převážně v kategorii se stavem do 25 zaměstnanců o 39 oproti roku 2005. Růst zaměstnanosti se dotkl většiny okresů v kraji, kromě Ústí nad Labem, Loun a Teplic. Dominují velké podniky s počtem nad 25 zaměstnanců. Na zvýšení zaměstnanosti měl vliv příchod investorů, členství České republiky v Evropské unii, růst zakázek a oživení výroby ve výrobních podnicích.

V roce 2007 a 2008 počet zaměstnavatelů lze považovat za stabilizovaný. Zaměstnanost se mírně zvýšila. Dominantní roli zaujímají opět velké podniky se stavem zaměstnanců nad 25. Nová pracovní místa byla tvořena hlavně v průmyslových a rozvojových zónách u zaměstnavatelů, kteří splňují závazek investičních pobídek dle dohod mezi MPSV, a to, slevy na dani z příjmu, hmotné podpory rekvalifikace zaměstnanců, tvorbu nových míst a v neposlední řadě z „*Programu na podporu tvorby nových míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností*“, či díky uspokojujivé hospodářské situaci v ČR.

V okrese Ústí nad Labem roku 2008 nastal meziroční pokles zaměstnanců u firem se stavem nad 25 o 1 896, kdy příčinou jsou především přesuny pracovníků v rámci Českých drah a.s., jejichž následkem byly změny účtáren a odvod pojistného v jiných okresech.

Od 1. 1. 2009 nastala změna evidence v zákoně o nemocenském pojištění, která anuluje dělení na malé a velké organizace a lze jen porovnávat celkový údaj o počtu zaměstnavatelů, který poklesl o 178. Nejnižší počet zaměstnavatelů působí v okrese Louny (1 782). Vlivem ekonomických problémů v USA dle očekávání v roce 2009 došlo ke snížení celkové zaměstnanosti o 7 034 zaměstnanců. V rámci zaměstnavatelských subjektů nastal meziroční pokles zaměstnanosti o 10 440 zaměstnanců. Pozitivní je nárůst OSVČ o 3 406, který příznivě napomáhá snižování nezaměstnanosti.

MPSV k řešení této situace přistoupilo prostřednictvím programů Evropského sociálního fondu s prohlášením mimořádných výzev a ke spuštění realizace nových projektů, orientovaných na zvyšování konkurenceschopnosti podniků pomocí zdokonalení odborných znalostí, kompetencí a dovedností pracovníků a zaměstnavatelů. V souvislosti s naplněním těchto cílů v kraji všechny Úřady práce realizovaly projekt "Vzdělávejte se!" Příčinou nezaměstnanosti bylo postupné snižování počtu pracovníků jak u velkých, středních a drobných firem.

Z meziročního porovnání počtu zaměstnavatelů vyplývá, že v roce 2010 nastalo mírné snížení o 506. Regionální zaměstnavatelé byli nuceni omezit poptávku po zaměstnancích. Někteří museli přistoupit i k postupnému snižování stavů pracovníků v důsledku omezení odbytu jejich výrobků či poptávky po jejich poskytovaných službách. Hromadné propouštění nastalo u 26 zaměstnavatelů a dotklo se 836 zaměstnanců. V daném roce se zahájil projekt „RESTART“, který pomáhá propouštěným či pracovníkům ohroženým ztrátou zaměstnání.

V roce 2009 se počet pracovníků na celkové zaměstnanosti zvýšil o 13 860. Tato událost je zkrslena tím, že se na pobočku Okresní správy a sociálního zabezpečení v Ústí nad Labem průběžně převádějí pracovníci zaměstnavatele Česká pošta, s.p..

Z meziročního porovnání zaměstnavatelů v roce 2012 došlo k jejich snížení o 568, což stvrzuje zhoršení ekonomické situace oproti roku 2011. „*Nejvíce zaměstnavatelů je dlouhodobě zastoupeno v okresech Teplice (2 775) a Ústí nad Labem (2 649), dále následují okresy Děčín (2 578), Litoměřice (2 349), Chomutov (2 123), Most (2 112) a nejméně zaměstnavatelů opakovaně působí v okrese Louny (1 627). Na zastoupení velkých zaměstnavatelských subjektů se stále významnou měrou podílejí rozvojové a průmyslové zóny v Ústeckém kraji.*“²⁴

U celkové zaměstnanosti v roce 2013 poklesl počet pracovníků o 6 187. Největší počet OSVČ a zaměstnanců obvykle provozuje živnost nebo pracuje v okrese Ústí nad Labem (102 401). Tento údaj může být zkrslen krokem, kdy zaměstnavatelé v rámci chystaných opatření, převádí své pracovníky do ústředních ekonomických středisek a mzdových úctáren v rámci celé ČR. Příkladem je Česká pošta, s. p.. Počet OSVČ meziročně poklesl o 1 105 na 54 390 osob, což reprezentuje opatrné chování živnostníků.

V tabulce uvedené níže je uveden počet zaměstnavatelů ke konci roku 2014. Ten poklesl o 161 oproti roku 2013, což stvrzuje přetrvávající zhoršení ekonomické situace z předchozích let. Tento fakt je v konfliktu s vývojem v oblasti nezaměstnanosti, kde lze zaznamenat zlepšení situace.

²⁴ MPSV/INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV/ÚŘAD PRÁCE ČR. *Analýzy trhu práce v Ústeckém kraji: 2005 - 2014*[online]. Vlastní úprava. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up

Tabulka č. 1: Celková zaměstnanost v kraji k 31. 12. 2014

Zaměstnavatelé	15 214
Zaměstnanci	285 608
Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)	53 428
Celková zaměstnanost (zaměstnanci + OSVČ)	339 036

Zdroj: MPSV

Následující tabulka znázorňuje počet volných míst a uchazečů o zaměstnání k 31. 12. daného roku. Nejvyšší nabídka volných míst je pro vyučené uchazeče a pro vysokoškolsky vzdělané uchazeče v rámci počtu uchazečů na jedno místo, podobně jsou na tom absolventi středních odborných škol. Nejobtížnější uplatnění mají uchazeči s nižším středním vzděláním a absolventi gymnázií.

Tabulka č. 2: Počet volných míst a uchazečů

ROK	Volná místa	Uchazeči
	2005	2 425
2006	5 003	63 652
2007	6 462	49 894
2008	4 485	45 657
2009	1 721	59 976
2010	2 238	61 947
2011	1 974	58 087
2012	1 786	61 589
2013	2 345	65 820
2014	3 488	60 824

Zdroj: MPSV

Dle délky evidence v roce 2005 bylo 65,8% uchazečů evidováno více než 6 měsíců a 51,2% déle jak 12 měsíců. Oproti minulému roku nastal pokles uchazečů ve skupině 12-24 měsíců, což lze přičíst realizaci projektu „Nový start“ a „První příležitost“. Výsledkem projektů je vyšší zodpovědnost a aktivita uchazečů o práci.

Rok 2006 lze považovat za úspěšný, neboť počet uchazečů o zaměstnání byl menší k 31. 12. 2006 o 6 880, a počet uchazečů na volné místo poklesl z 29 na 12,7, než tomu bylo ke konci roku 2005. V průběhu roku 2006 došlo ke zřetelnému nárůstu hlášených volných míst a to o 2 293 míst více než před rokem. V daném roce lze zaznamenat vznik více jak 10 000 pracovních míst pomocí investičních pobídek a tisíce dalších příležitostí využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

V roce 2007 bylo dosaženo nejnižší hodnoty, kdy na jedno pracovní místo připadalo 7,72 uchazečů. Naopak nejvyšší hodnotu vykazuje rok 2009 a to 34,85 uchazečů na volné místo. Poměrně stabilní byla situace na trhu práce. Počet uchazečů v evidenci se hýbal mezi hodnotami 57 015 v říjnu a v únoru to bylo 63 792. Hospodářská recese se zarazila a v průběhu roku docházelo krok za krokem ke snižování počtu uchazečů.

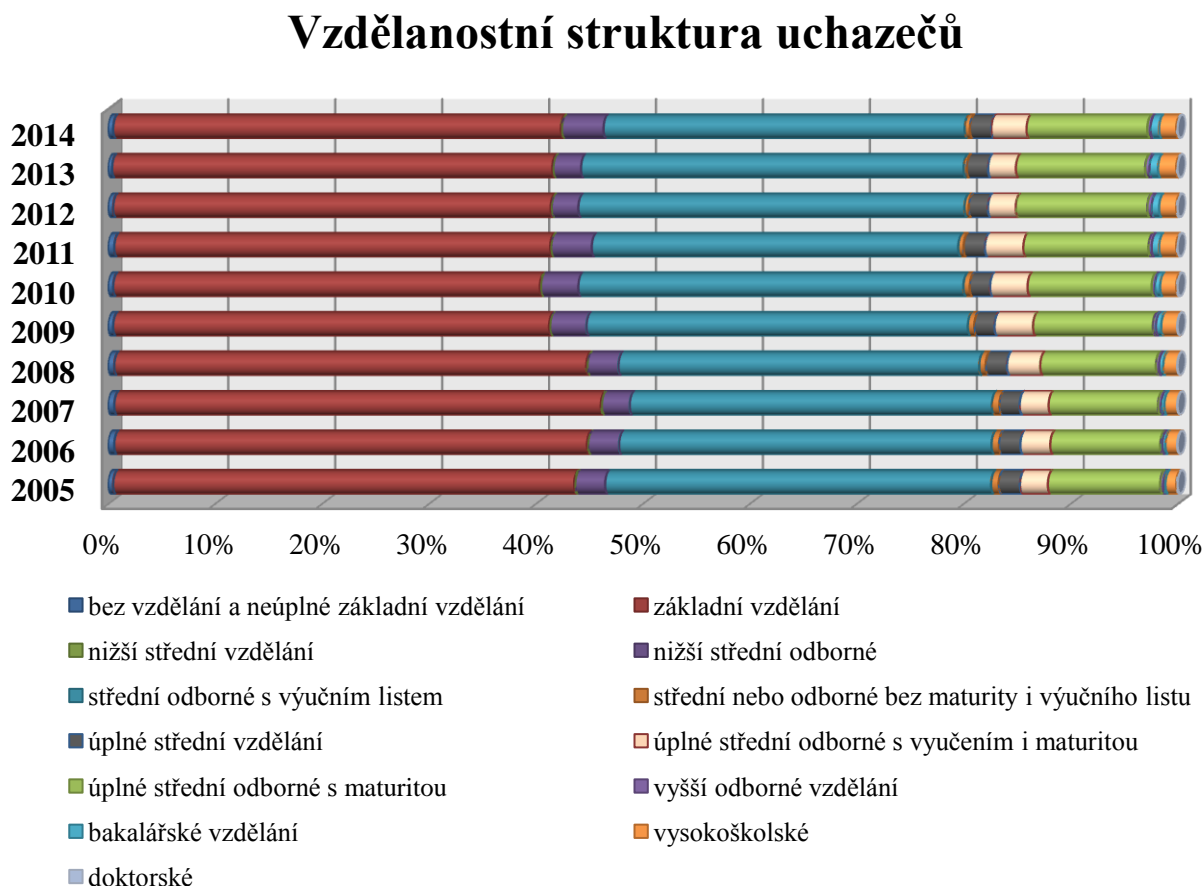
Z meziročního vývoje stavu pracovníků v roce 2011 plyne, že k nárůstu počtu pracovníků docházelo převážně ve společnostech připoutaných na automobilový průmysl. V porovnání s předchozím rokem nastal pokles o 264 volných pracovních míst na 1 974 míst. Z pohledu počtu nabízených míst, stejně jako v minulých letech, jsou na tom nejlépe středoškoláci a vyučení uchazeči.

K 31. 12. 2013 byla opětovně v počtu nezaměstnaných nejvíce zastoupenou věkovou skupinou 20 - 24 let, kdy hlavně mladí muži obtížně hledají zaměstnání. Na výrazném zastoupení této věkové skupiny mají vliv ve značné míře absolventi škol. Počet uchazečů v evidenci k poslednímu dni roku 2014 činil 60 824 uchazečů, což bylo meziročně méně o 4 996 osob. Nadále lze konstatovat, že nabídka volných míst je nedostatečná a neodpovídá poptávce po pracovních místech.

Z grafu vyobrazeného níže je patrné, že nejvyšší podíl nezaměstnaných zaujímají lidé se základním vzděláním, s výučním listem a s úplným středním odborným s maturitou (bez vyučení). Lidé se základním vzděláním představují dlouhodobě problematickou skupinu, neboť tvorba pracovních míst pro tyto skupiny je pouze sporadická. Roku 2005 z

pohledu zaměstnavatelů byl nejvyšší zájem především o svářeče, zámečníky, zedníky, truhláře, tesaře, obráběče kovů, šičky, prodavačky a kuchaře.

Graf č. 2: Vzdělanostní struktura uchazečů



Zdroj: MPSV

Ačkoliv kvalifikovaní uchazeči nacházejí zaměstnání lehčeji oproti nekvalifikovaným, činí jejich podíl v roce 2006 na celkové nezaměstnanosti 52%. Mezi kvalifikované uchazeče spadají osoby bez praxe, do 25 let a uchazeči v předdůchodovém věku, kteří nejsou pro zaměstnavatele v některých oborech atraktivní. Tento fakt lze považovat jako příznivý pro potenciální investory, neboť Ústecký kraj poskytuje kvalifikovanou sílu, jejímž nedostatkem může být jen nevyhovující kvalifikační skladba, která může být odstraněna prostřednictvím rekvalifikací.

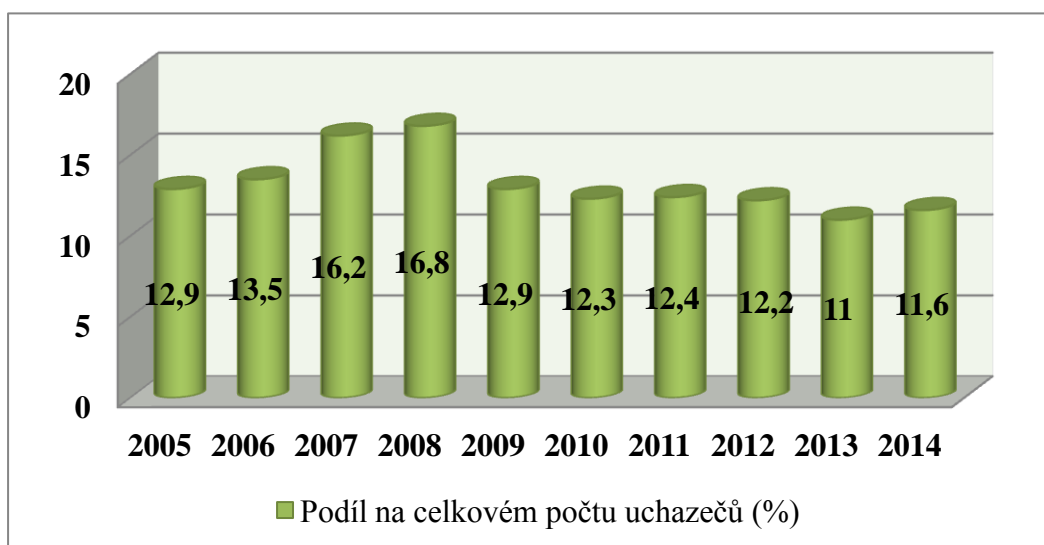
V roce 2011 mezi nejčastěji poptávané profese spadali lékaři, obchodní zástupci, zámečníci a svářeči, řidiči v mezinárodní kamionové dopravě, kuchaři, automechanici, servírky a čišníci, finanční a pojišťovací poradci, obsluha šicích strojů, mechanici

a opraváři či zedníci. Neustále je v některých profesích znatelný nedostatek osob i přes skutečnost, že uchazeči daných profesí jsou dlouhodobě vedeny na úřadu práce. Příčinou jsou zdravotní omezení některých uchazečů, která jim nedovolují vykonávat svou profesi.

K 1. 7. 2006 nastala změna v pověření přiřazení státní politiky zaměstnanosti, kdy pravomoce byly přesunuty z Úřadu práce v Mostě do Ústí nad Labem a tím došlo k translokaci EURES poradce. Ten poskytuje specializované poradenství a informace z oblasti práce v zemích Evropské unie (dále jen EU), Švýcarska a Evropského hospodářského prostoru (dále jen EHP). Ve 2. polovině roku 2006 poskytl EURES poradce poradenství 481 klientům a 79 uchazečů o zaměstnání vycestovalo za prací do zemí EU / EHP a Švýcarska. Za rok 2008 vycestovalo za prací do zemí EU/EHP a Švýcarska zhruba 95 uchazečů o zaměstnání.

Uchazeči se zdravotním postižením mají pro nedostatek volných pracovních míst skrovnou možnost pracovního uplatnění a jsou ze všech monitorovaných skupin nejvíce postihnuty dlouhodobou nezaměstnaností. Hlavním problémem je jejich nižší produktivita práce a hojná nemocnost. U většiny uchazečů se zdravotním postižením dochází k hromadění zdravotních handicapů, což ještě ve větší míře zhoršuje zapojení uchazeče do pracovního procesu. Z grafu je patrné, že nejvyšší podíl na celkovém počtu nezaměstnaných zaujímali roku 2008, v dalších letech jejich počet klesal.

Graf č. 3: Uchazeči se zdravotním postižením



Zdroj: MPSV

V následující tabulce jsou zobrazeny hodnoty míry nezaměstnanosti vždy k 31. lednu daného roku. Za sledovaná období lze pozorovat, že míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji je pokaždé vyšší než celorepublikový průměr.

Tabulka č. 3: Vývoj nezaměstnanosti v letech 2005 – 2014 (%)

ROK	Ústecký kraj	Česká republika
2005	16,4	9,8
2006	15,8	9,2
2007	14,1	7,9
2008	11,2	6,1
2009	11,2	6,8
2010	14,2	9,8
2011	14,1	9,7
2012	13,6	9,1
2013	11,2	8,0
2014	11,9	8,6

Zdroj: MPSV, Pozn.: od roku 2013 se míra nezaměstnanosti měří jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %).

Nejkritičtější je rok 2005, kdy míra nezaměstnanosti dospěla hodnoty 16,4 % spolu s rokem 2006 – 15,8 %, v dalších letech dochází k poklesu nezaměstnanosti. Oproti roku 2004 došlo v roce 2005 k poklesu míry nezaměstnanosti o 0,4 procentního bodu, počet evidovaných uchazečů o zaměstnání klesl o 2 961.

Rok 2006 lze posuzovat za úspěšný, neboť došlo k poklesu nezaměstnanosti, která byla nižší o 0,6 % než v roce 2005 a počet uchazečů se snížil o 6 880. Nárůst pracovních míst je zapříčiněn růstem ekonomiky započatým v roce 2004, uskutečněním investičních pobídek a působením sezónních prací. Příčinou nezaměstnanosti bylo v daném roce snížení počtu zaměstnanců u drobných a středních firem, u některých subjektů i zánikem v důsledku konkurenčního prostředí a u velkých podniků stále probíhající restrukturalizací.

Roku 2007 se vytvořilo tisíce pracovních příležitostí využitím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Daný rok lze označit za úspěšný díky snížení nezaměstnanosti o 1,7 % v porovnání s rokem 2006.

V roce 2008 došlo v Ústeckém kraji k poklesu míry nezaměstnanosti o 5,2 % ve srovnání s rokem 2005. Na vytvoření pracovních míst měl vliv vstupu České republiky do Evropské unie, neboť se oživila a rostla výroba. Nemalý vliv tu měli opět investoři, kteří započali či rozšířili svou činnost v průmyslových a rozvojových zónách. Dále opět zaměstnavatelé, kteří plní závazek prostřednictvím investičních pobídek. Tento příznivý vývoj se ke konci roku, kdy došly zprávy o ekonomických problémech v USA, pozastavil. Zaměstnavatelé realizovali hromadné propouštění, které postihlo 897 propouštěných. Zároveň přešli na úsporný režim, zredukovali nábor nových zaměstnanců a vyznačovali pokles odbytu jejich výrobků či redukcí poptávky po jimi nabízených službách. Zaměstnancům nebyla přidělena po určité dny v týdnu práce s náhradou mzdy (částečná nezaměstnanost).

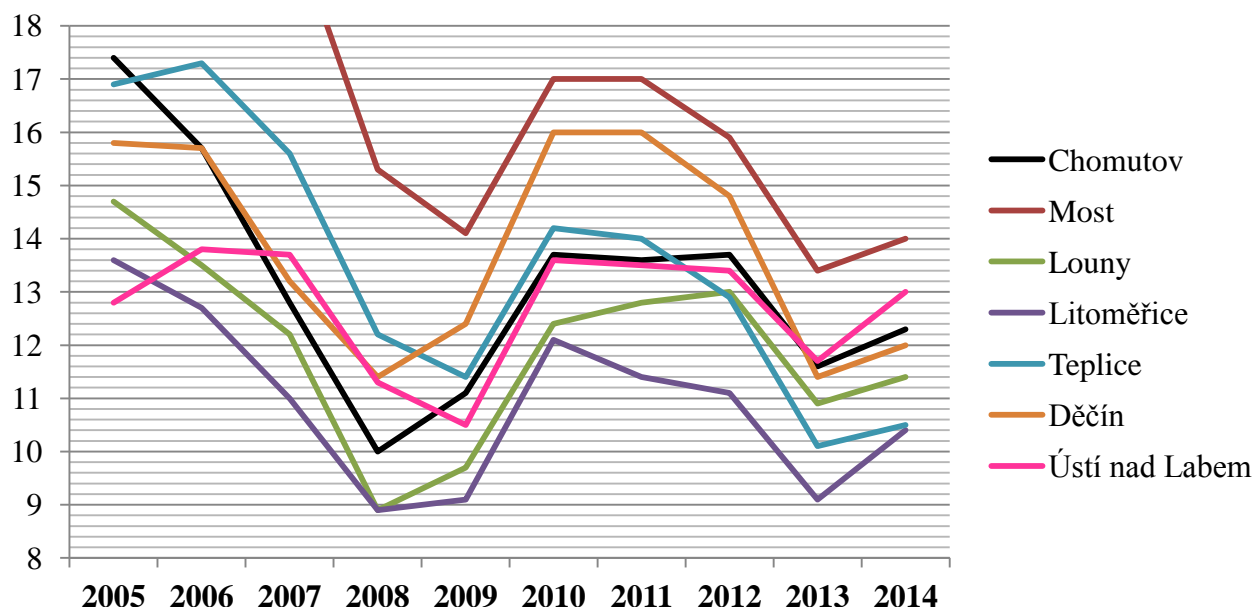
Roku 2014 v Ústeckém kraji se jednalo v praxi o nejvyšší podíl nezaměstnaných vzhledem k ostatním občanům v rámci ČR. Po delší době nepředstavují nejvíce zastoupenou skupinu uchazeči ve věku 20 - 24 let a 25 - 29 let, naopak jejich podíl i počet výrazně klesl, což je dáno zvýšenou péčí pro tuto skupinu, a to díky realizování projektu „Odborná praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji“ z poskytnutých prostředků Evropské unie.

Nejpočetnější skupinu zaujímalí uchazeči ve věku 35 - 39 let. „K 31. 12. 2014 se snížily absolutní počty uchazečů ve všech kategoriích s výjimkou dlouhodobě evidovaných nad 24 měsíců. Podíl uchazečů v evidenci s dobou delší než 1 rok překročil 51 % uchazečů o zaměstnání, přičemž v kategorii žen je to bezmála 54 %.“²⁵ Pokles uchazečů z této skupiny způsobí až oživení ekonomiky, které souvisí s nárůstem objemu výroby a služeb, nábořem nových zaměstnanců a tvorbou pracovních míst.

V následujícím grafu je zobrazen vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Ústeckého kraje za období od roku 2005 až 2014 (v %), vždy k 31.1. Nejvyšší hodnoty míry nezaměstnanosti dlouhodobě vykazuje okres Most, naopak nejnižší míru nezaměstnanosti v rámci kraje lze zaznamenat v okrese Litoměřice, který je specifický svým zemědělstvím orientovaným na zelinářství, ovocnářství, vinařství či chmelařství a vyskytuje se zde i nejvyšší podíl soukromě hospodařících rolníků v kraji.

²⁵ MPSV/INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV/ÚŘAD PRÁCE ČR. *Analýzy trhu práce v Ústeckém kraji: 2005 - 2014*[online]. Vlastní úprava. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up

Graf č. 4: Vývoj míry nezaměstnanosti v okresech Ústeckého kraje



Zdroj: MPSV

Roku 2005 došlo ke zvýšení nezaměstnanosti vlivem změny sídla větších společností mimo Ústecký kraj. Největší podíl zaměstnanců působí ve stavebnictví, v odvětvích zpracovatelského průmyslu nebo při těžbě nerostných surovin. Ke konci roku 2006 růst zaměstnanosti zaznamenala většina okresů v kraji (mimo Litoměřice a Chomutova). Nejvyšší růst pracovních míst vykázaly okresy Louny (3 757) a Teplice (1 107). V Lounech zvyšuje zaměstnanost nábor pracovníků v průmyslové zóně TRIANGLE, příkladem IPS Alpha Technology přijala 1 315 nových pracovníků v roce 2006 a FTE Automotive Czechia s.r.o. sídlící na Podbořansku přijala 188 pracovníků.

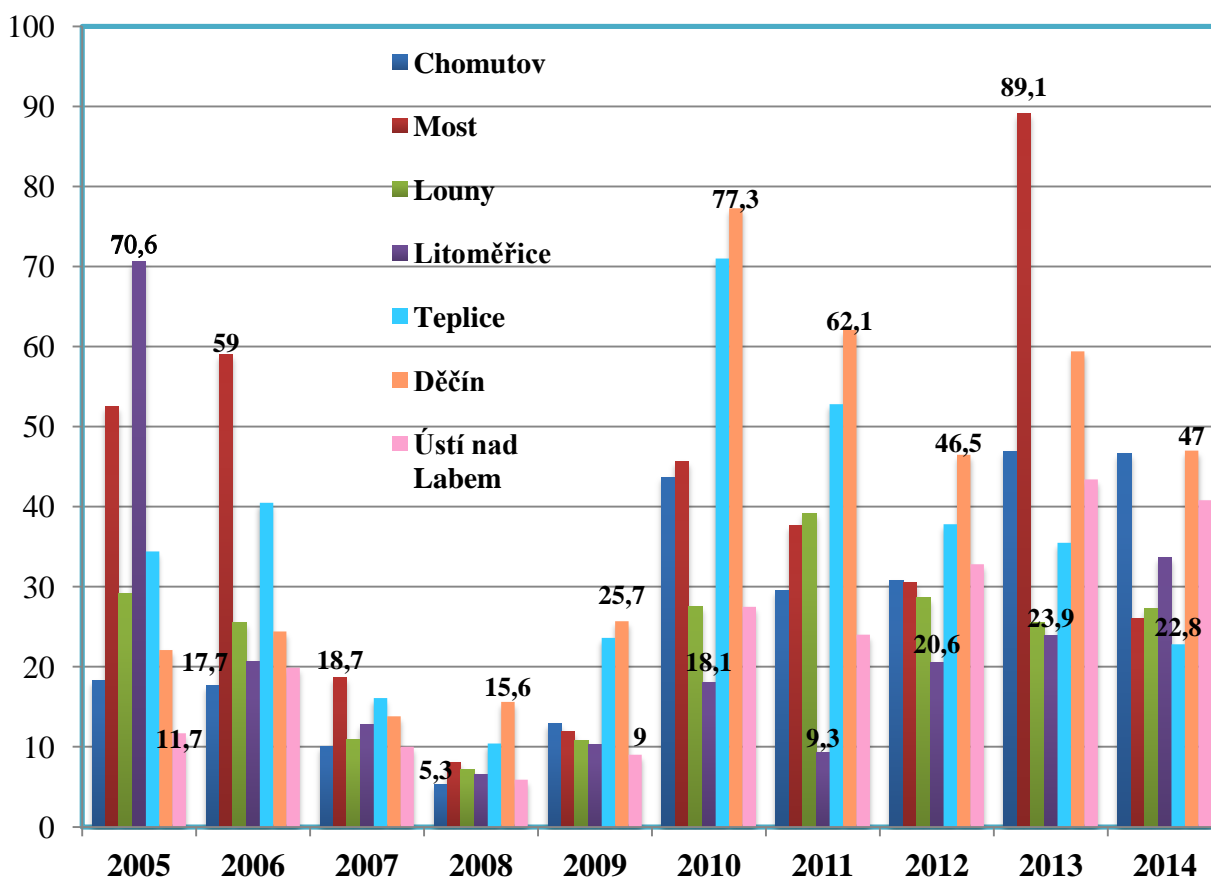
Mírné zlepšení roku 2008 na Mostecku lze přisoudit vytvoření nových pracovních míst, díky příchodu nových investorů do průmyslové zóny Joseph a Triangle. Roku 2008 lze zaznamenat v jednotlivých okresech pokles míry nezaměstnanosti, který lze přisoudit zařazením okresů v předchozích letech do „*Programu pro podporu tvorby nových pracovních míst*“, který byl určen pro regiony nejvíce postižené nezaměstnaností. Roku 2009, kdy nastala hospodářská krize, zaměstnavatelé omezili poptávku po pracovní síle, došlo ke snížení poptávky po nabízených službách a ke snížení odbytu výrobků.

V kraji působí sezónní vlivy, kdy pozvolné oživení trhu práce nastává v jarních měsících, neboť se snižuje počet nově evidovaných uchazečů o zaměstnání a zvyšuje

se počet vyřazených osob z evidence. Po dobu sledovaného období ve všech okresech Ústecký kraj dosahuje vyšších hodnot, než je celorepublikový průměr České republiky. Proto je nutné v daných okresech zvýšit flexibilitu a úroveň vzdělání pracovní síly, aby se stala žádoucí pro investory, kteří se orientují na moderní technologie, a zároveň s tím vytváří nová pracovní místa a přispívají k sociální stabilitě v kraji.

Následující graf znázorňuje vývoj počtu uchazečů v jednotlivých okresech Ústeckého kraje na jedno volné pracovní místo za období od roku 2005 do roku 2014 pokaždé k 31. lednu. V grafu jsou zvýrazněny dosažené nejvyšší a nejnižší hodnoty v daném roce. Nejlepší výsledky dosahuje okres Litoměřice a Louny, naopak poptávka po pracovní síle neodpovídá s velkým nedostatkem nabídky práce v Děčíně a v Mostě. Rekordem s nejvyšším počtem uchazečů byl region Most v roce 2013, kdy se počet uchazečů vyšplhal na hodnotu 89,1 na jedno volné pracovní místo. Naopak nejnižšího počtu zaznamenalo roku 2009 Ústí nad Labem – 9 uchazečů na pracovní místo.

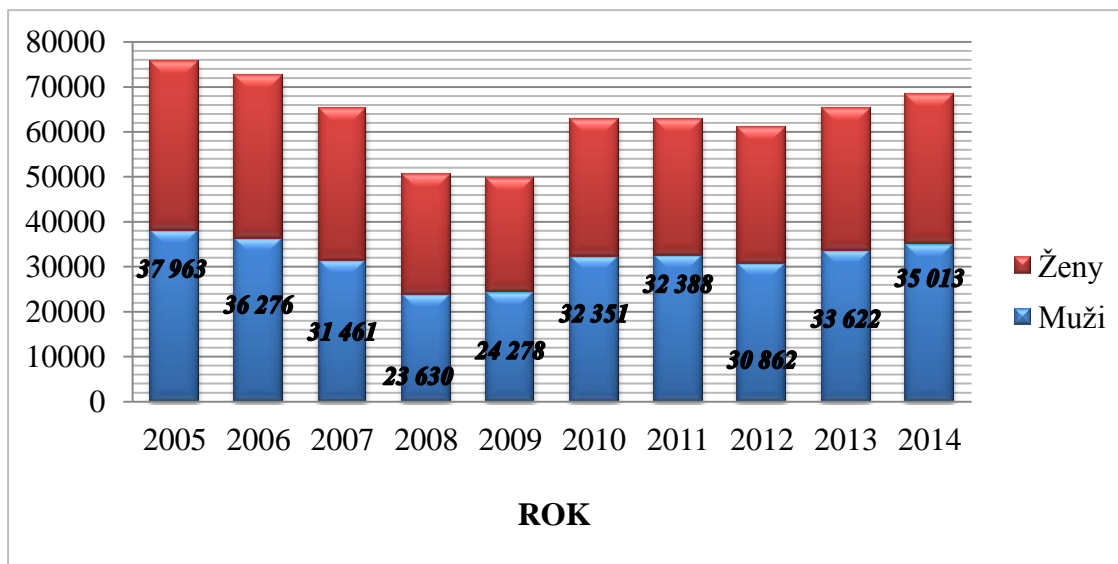
Graf č. 5: Vývoj počtu uchazečů na 1 volné pracovní místo



Zdroj: MPSV

Nejvýraznější počet zaevidovaných uchazečů připadá na leden, kdy tato situace může být způsobena ukončením míst vytvořených v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a ukončení pracovních poměrů na dobu určitou.

Graf č. 6: Počet nezaměstnaných mužů a žen



Zdroj: MPSV

Graf je zaměřený na počet uchazečů o zaměstnání rozlišených dle pohlaví k 31. lednu v rámci Ústeckého kraje. Ve většině období zde uvedených převažují v nezaměstnanosti muži s výjimkou roku 2006 až 2009, kdy naopak ženy tvořily vyšší podíl nezaměstnaných oproti mužům. Nejvýraznější rozdíl představoval rok 2008, kdy ženy v počtu uchazečů o zaměstnání převyšovaly muže o 3 192. Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání byl zaznamenán v roce 2005, celkově v Ústeckém kraji 75 544 osob, naopak nejnižší počet uchazečů představoval rok 2009 - 49 681 osob.

„Změny po roce 1990 vedly v České republice k prudkému nárůstu nezaměstnanosti v následujícím roce a jejímu následnému poklesu v roce 1992 a 1993. Průměrná míra nezaměstnanosti se do roku 1996 udržovala na úrovni kolem 3%.“²⁶ V polovině roku 1997 až počátkem roku 1998 byl zaznamenán nápadný růst nezaměstnanosti, který lze považovat za následek ekonomické recese. Míra nezaměstnanosti dosáhla rekordní hladiny v lednu a únoru roku 2003 hodnotou 10,2%. Od roku 2004, kdy došlo v červenci ke změně metodiky, míra nezaměstnanosti klesala a k nejnižší hodnotě dospěla roku 2008 – 6,1 %,

²⁶KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2002.

dále docházelo opět k jejímu nárůstu. Tendence zvyšování nezaměstnanosti se udržuje až do současnosti a snaha tuto úroveň snižovat je prozatím bez úspěchu.

5.3. Zaměstnavatelé Ústeckého kraje

Mezi největší zaměstnavatele se řadí Czech Coal Group (dříve Mostecká uhelná společnost), dále Chemopetrol, Severočeské doly a Krajská zdravotní, a.s., která od roku 2007 spojuje již výše zmiňované nemocnice.

Skupinu Czech Coal v současnosti představuje zejména těžební společnost Vršanská uhelná a.s. a řada ostatních obslužných společností. Vršanská uhelná a.s. zabezpečuje těžbu hnědého uhlí v lomu Vršany ve středovém úseku hnědouhelné Severočeské pánve. Nakládá s uhelnými zdroji s nejdelší životností v České republice. *„V roce 2013 společnost uzavřela smlouvu o dodávkách uhlí do elektrárny Počerady s energetickou společností ČEZ až do vyuhlení lomu, tzn. s potenciální více než 50letou možností těžby a využívání hnědého uhlí. Pro Vršanskou uhelnou a.s. tento kontrakt znamená dlouhodobou perspektivu, pro severočeský region je to předpoklad záruk stability v oblasti rozvoje a zaměstnanosti.“*²⁷

Roku 2013 se ze skupiny Czech Coal odpojila Litvínovská uhelná a.s. (dnes Severní energetická a.s), která doluje hnědé uhlí v lomu Československé armády.

*„Obchodní společnost CHEMOPETROL, a.s. je součástí koncernu UNIPETROL, a.s. jehož majoritním vlastníkem od roku 2005 je PKN ORLEN.“*²⁸

Unipetrol je vedoucí třídou ve sféře zpracování ropy a petrochemie v ČR a je jedním z klíčových hráčů ve východní a střední Evropě. Roku 2005 se stal členem největší petrochemické a rafinérské skupiny ve střední Evropě - PKN Orlen.

Unipetrol se zaměřuje na tři segmenty: petrochemický prodej a výroba, zpracování surové ropy a velkoobchod, maloobchodní prodej motorových paliv. Skupina Unipetrol

²⁷ Czechcoal, *Czech Coal Group* [online]. Dostupné z: <http://www.czechcoal.cz/cz/profil/ccg/index.html>

²⁸ Unipetrol Orgen Group, *Unipetrol* [online]. Dostupné z: <http://www.unipetrol.cz/cs/Stranky/default.aspx>

čítá zhruba 3 600 zaměstnanců, více než 330 čerpacích stanic a rafinérie s roční výkonností 5,9 milionu tun nesouvisející petrochemickou výrobou.

Severočeské doly a.s. vznikly v roce 1994. Předmětem podnikání je především hornictví, úprava, odbyt hnědého uhlí a doprovodných surovin. Svou důlní činnost vykonávají na dvou odloučených lokalitách Bílina a Tušimice. Sortiment výroby je značně široký a shodně široká a rozmanitá je i skladba odběratelů, kterým společnost zaručuje standardy a kvalitu produkovaného uhlí. Produkce se pohybuje ročně okolo 23 mil. tun uhlí a Severočeské doly jsou největším producentem hnědého uhlí v ČR. Posláním společnosti je taktéž příprava a uskutečňování obnovy krajiny a ekologické pevnosti území po těžbě. Za tímto záměrem společnost tvoří finanční rezervy na rekultivace a sanace spolu s rezervami na vypořádání důlních poškození.

Krajská zdravotní, a.s. byla založená roku 2007 přeměnou pěti nemocnic do jednoho komplexu. Zastupitelstvo Ústeckého kraje rozhodlo o vytvoření této zastřešující společnosti. Pět nemocnic se z příspěvkových organizací stalo odštěpnými podniky Krajské zdravotní, a.s. Konkrétně jde o Nemocnici Chomutov, Teplice, Děčín, Most a Masarykovu nemocnici v Ústí nad Labem.

Nově vzniklo jedinečné zdravotní zařízení, s jehož pomocí je pro občany Ústeckého kraje zabezpečována dostupná, hospodárná a efektivní síť, poskytující zdravotní péči, která by se měla svou kvalitou shodovat s nejmodernějšími trendy v medicíně. Společnost dosahuje ročního obratu 4 miliardy Kč a zaměstnává necelých 6 600 zaměstnanců.

6. Státní politika zaměstnanosti

*„Cílem hospodářské politiky je dlouhodobě dosahovat ekonomický růst a konkurenceschopnost. Cílem politiky zaměstnanosti a sociální politiky je dosažení vysoké míry zaměstnanosti a přiměřené kvality života k vytvoření stabilní a soudržné společnosti.“*²⁹

Politika zaměstnanosti patří mezi speciální oblast, která tvoří opatření proti stupňování nezaměstnanosti a dá se zařadit do režimu záchranné sociální sítě. Jedná se o činnost vedoucí k dosažení rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách, efektivnímu využití jejich zdrojů a k zajištění práva obyvatel na zaměstnání. Cílem je

²⁹KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2002.

tvorba nejlepších předpokladů a podmínek pro dosažení efektivní, svobodně vybrané a plné zaměstnanosti. Bez ohledu na pohlaví, barvu pleti, jazyk, rasu, politické či jiné smýšlení, náboženství, národnost, majetek, etnický či sociální původ, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, věk či zdravotní stav, má každý základní právo na zaměstnání.

Stát působí na rozvoj vztahů prostřednictvím:

- aktivní politiky zaměstnanosti, kdy vytváří stálá a dočasná pracovní místa či podporuje zachování již existujících míst, zaměřuje se na rekvalifikace a podporuje zaměstnávání mladých lidí,
- pasivní politiky zaměstnanosti, kde stanovuje podmínky a výši hmotného zabezpečení uchazečů o pracovní místo a jiných sociálních transferů poskytovaných nezaměstnaným,
- hospodářsko-politických opatření, která nejsou přímo zaměřena na trh práce, ale mají na něj důležitý dopad; patří sem podpora malého a středního podnikání, regionální programy či investiční pobídky.

Hospodářská politika je soubor ekonomických prostředků orientovaných na celou ekonomiku nebo do jejích odlišných částí. V zóně zaměstnanosti lze rozlišit velkou a malou politiku zaměstnanosti, kdy velká politika se orientuje na likvidaci původu vzniku nadměrné nezaměstnanosti, kdežto malá se zabývá důsledky již stávající nerovnováhy na trhu práce a bere v potaz regionální hlediska nezaměstnanosti. Opatření velké politiky zaměstnanosti se odvozuje od zaměření hospodářské politiky, neboť dochází k prolínání problémů, které nesouvisí pouze se zaměstnaností, ale týkají se taktéž platební bilance, ekonomického růstu a inflace. Hlavním cílem každé hospodářské politiky v současnosti je stabilní ekonomický růst, vnější ekonomická rovnováha, plná zaměstnanost, cenová stabilita typická v delším časovém horizontu vyrovnanou platební bilancí. Často dochází k tomu, že úspěch v jedné oblasti přinese zhoršení v jiné oblasti, neboť dané cíle jsou navzájem v rozporu.

V západních ekonomikách byly v poválečném období používány dvě hospodářské politiky. Keynesiánské pojetí staví na skutečnosti, že současný ekonomický systém není

stabilní a je potřeba ho regulovat. Daná regulace je orientována na podporu poptávky, což se realizuje prostřednictvím rozpočtové politiky. Cílem aktivní rozpočtové politiky je zvýšení příjmů dílčích ekonomických subjektů, kdy dojde k podpoře poptávky a tím k uskutečňování vyrobeného produktu. Zvyšuje se tempo ekonomického růstu, vznikají pracovní příležitosti a snižuje se nezaměstnanost. Naopak neokonzervativní hospodářská politika považuje ekonomický systém za stabilní a odsuzuje regulace, neboť se domnívá, že vedou ke vzniku nestability.

Malá politika zaměstnanosti se zabývá řešením stávajících negativních dopadů fungování trhu práce, kdy pro tyto účely byly vytvořeny úřady práce. Dané státní územní orgány dostaly na starost zprostředkování zaměstnání spolu s výplatou podpory v nezaměstnanosti. Aktivní politika úřadů práce vytváří podmínky pro tvorbu nových pracovních míst v určitém regionu. Úřady finančně podporují zaměstnavatele, kteří nová místa tvoří a nezaměstnané občany, kteří chtějí samostatně podnikat, angažují se v rekvalifikačních či regionálních programech a poskytují poradenskou činnost.

Dále Úřady práce mají tyto funkce:

- vedou evidenci uchazečů, volných pracovních míst, pracovních povolení vystavených cizincům či osobám bez státní příslušnosti;
- činí rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, mají na starost stanovení výše a výplatu hmotného zabezpečení a rozhodují o přiznání, odebrání, přerušení či vrácení hmotného zabezpečení;
- poskytují informace o možnostech nabytí zaměstnání, rekvalifikace či odborné přípravy, informují zaměstnavatele o volných zásobách pracovních sil;
- kontrolují a klasifikují stav na trhu práce, zpracovávají pojetí vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu a přijímají prostředky k působení na poptávku a nabídku;
- vykonávají kontrolu nad dodržováním platných právních předpisů o zaměstnanosti, mzdových předpisů, zákoníku práce a udělují pokuty při nálezů jejich porušení, řeší stížnosti obyvatel

- spravují finanční prostředky stanovené na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a činnost úřadů práce
- vydávají a odebírají schválení k zaměstnávání cizincům a osobám bez státní příslušnosti a vydávají schválení zaměstnavatelům k získání občanů ze zahraničí.

Tyto poskytované služby zaměstnavatelům a občanům jsou bezplatné. V rámci zprostředkování zaměstnání porovná úřad schopnosti a předpoklady uchazeče s potřebami zaměstnavatele a vhodné uchazeče postupně vydává k zaměstnavateli.

Zprostředkovatelskou službu provádějí taktéž soukromé personální agentury za poplatek.

Nadřízeným orgánem úřadů práce je Ministerstvo práce a sociálních věcí, která má následující úkoly:

- zpracovává rozvržení státní politiky zaměstnanosti, řeší otázky trhu práce, jako je zaměstnávání problematických skupin obyvatel
- hmotně stimuluje zakládání společensky účelných pracovních míst a tvoření veřejně prospěšných prací, vypracovává rekvalifikační programy, popřípadě zakládá rekvalifikační střediska
- neustále monitoruje a zhodnocuje situaci na trhu práce, dle toho přijímá opatření k ovlivnění poptávky a nabídky práce, vypracovává budoucí odhady vývoje zaměstnanosti
- řídí prostředky na zajištění státní politiky a rozhoduje o jejich využití
- po stránce finanční, technické a metodické řídí úřady práce
- provozuje kontrolní činnost v sektoru zaměstnanosti aj.

Konkrétní částka vybraných prostředků na politiku zaměstnanosti se přesně neuvádí. „*Je zahrnuta pod veličinu „Příjmy z pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti“ v rámci struktury státního rozpočtu.*“³⁰

³⁰KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2002.

Tabulka č. 2: Výdaje státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)

ROK	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
SPZ	11 959 120	14 202 321	15 072 541	15 680 608	23 132 685	22 736 413	17 836 581	15 130 916	17 929 288	20 076 846

Zdroj: MPSV

Tabulka znázorňuje celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti v časovém horizontu od roku 2005 do roku 2014 vždy k 31. 12 v tisících Kč. Největší podíl zaujímají výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti, jejichž konkrétní výše je uvedena v kapitole Pasivní politika zaměstnanosti. Pro ilustraci v roce 2010 v Ústeckém kraji na samotnou pasivní politiku bylo vynaloženo 1 122 208 tis. Kč a 828 848 tis. Kč na aktivní politiku zaměstnanosti. V letech 2009 a 2010 byly zaznamenány nejvyšší dosažené hodnoty za dané sledované období, kdy jejich výši ovlivnila převážně světová ekonomická krize. Je zřejmé, že v důsledku vysoké míry nezaměstnanosti v kraji je potřeba podpořit nezaměstnané, ať už formou finančních podpor v nezaměstnanosti, tak také pomocí nástrojů aktivní politiky, které vedou ke zvýšení uplatnění nezaměstnaných osob na trhu práce.

„Součástí střednědobé strategie politiky zaměstnanosti je Národní plán zaměstnanosti a jeho aktualizovaná verze Národní akční plán zaměstnanosti. Ten je zpracováván v České republice od roku 1999 v intencích metodiky EU, tzn. že jsou zaměřeny na opatření k zajištění rozvoje lidských zdrojů (kvalifikace a zaměstnatelnosti pracovní síly), na opatření k oživení hospodářského růstu a zvýšení konkurenceschopnosti české ekonomiky.“³¹

6.1. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika se zaměřuje především na problém dlouhodobé nezaměstnanosti, neboť nezaměstnaný nemá možnost, ba ani zájem zlepšovat a pěstovat své zkušenosti a znalosti. Pravděpodobnost nalézt zaměstnání se snižuje, čím déle trvá období nezaměstnanosti. *„Vedle ekonomických cílů sleduje aktivní politika zaměstnanosti současně i cíle sociální: jde o udržení kvality lidského kapitálu a prevenci sociálního vyloučení v obdobích, kdy nezaměstnanost roste, aby později při obnovení ekonomického*

³¹KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2002.

růstu byla pracovní síla plně zaměstnatelná a schopná na oživení ekonomiky rychle reagovat. ³²Aktivní politika zaměstnanosti má velký význam díky jejímu preventivnímu profilu v bitvě s nezaměstnaností.

Cíle a faktory ovlivňující APZ

- 1) Vytváření rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce

Jedná se o redukování nákladů na hledání pracovního místa a pomoc při adaptabilitě pracovní síly potřebám trhu práce (psychologické poradenství vedoucí ke zvýšení pracovní motivace, rekvalifikační programy).

- 2) Zprostředkování prvního kontaktu nebo uchování kontaktu s trhem práce při jeho delším přerušení

Smyslem je ochrana lidského kapitálu a kvalifikace nezaměstnaných (tvorba dočasných míst ve veřejném sektoru, pracovní praxe pro absolventy).

- 3) Přerozdělení nezaměstnanosti k užítku nejvýše rizikových skupin nezaměstnaných

Především se jedná o programy, které se zaměřují na tvorbu nových pracovních příležitostí a získávání zkušeností.

- 4) Prevence před sociálním vyloučením a zhoršováním celkové kvality života nezaměstnaných

Spadají sem programy, které nemusí přímo směřovat k zaměstnávání nebo zvýšení kvalifikace, ale různé motivační kurzy, kluby práce.

Tyto cíle se vyskytují ve směrnicích Evropské unie o zaměstnanosti, kde se dále klade požadavek na zvýšení celkových výdajů vynaložených na APZ, zesílení důrazu na ochranu před dlouhodobou nezaměstnaností nabídkou pracovních míst nebo rekvalifikačních programů, podpora investic zaměstnavatelů do lidských zdrojů daňovými zmírněním aj.

³²KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2002.

Faktory, které mají vliv na dosažení cílů APZ

a) Vhodná struktura aktivních opatření

Volba struktury opatření dle jejich typu záleží na stavu a vývojových trendech trhu práce a vychází z analýzy určitých místních podmínek. Je nutné rozpoznat povahu nezaměstnanosti, podíl její cyklické, strukturální a frikční složky. Cíle APZ jsou orientované k adaptabilitě pracovní síly měnícím se podmínkám a poptávce trhu práce. Vhodným nástrojem je podpora rozvoje kvalifikace a pracovních dovedností, poskytnutí pracovních zkušeností či kontakt s trhem práce.

b) Dostatečný rozsah opatření APZ

Politika zaměstnanosti má být proticyklická, kdy její úplný rozměr má růst současně s růstem nezaměstnanosti, a tím pádem porostou i výdaje státu na ni. Při nedostatečném rozsahu politiky by nebylo možné uskutečnit její cíle z hlediska strukturální asimilace nabídky práce rozvoji potřebám trhu, ani její cíl přerozdělení nezaměstnanosti.

c) Cílenost aktivních opatření

K těžko rozmístitelným skupinám je předpokladem dosažení i dalších cílů APZ, k růstu efektivnosti a ke snížení mrtvé váhy. U daného hlediska je obtížné stanovit vodítko cílenosti, zda to má být délka trvání nezaměstnanosti, věk, zdravotní postižení, důraz kladený na prevenci či nápravu, opatření použít dříve nebo až jen pro dlouhodobě nezaměstnané?

d) Kvalita opatření APZ

Ke splnění cílů daných opatření je potřeba nahlížet k potřebám trhu práce a uspokojivě přihlížet k motivacím, příležitostem a požadavkům uchazečů o zaměstnání.

Programy APZ podle jejich cílů rozlišujeme:

- a) Programy orientované trhem (na stranu poptávky), které se zaměřují podle pracovních profesí a činností, pro které je na trhu práce poptávka. Vážou se zejména na nedostatek kvalifikace a souvisejí s určitou pracovní činností.

- b) Programy orientované klienty (na stranu nabídky) jsou zaměřené na individuální potřeby a předpoklady nezaměstnaných. Tyto programy spojují různé nástroje APZ a také přehodnocují cíle a stanoviska při řešení jednotlivých případů.

Účinky daných programů:

1. Dopady na zaměstnanost

Přímé – získání zaměstnání v souladu s absolvovaným programem, délka jeho držení po dokončení programu a jeho kvalita, co se týče úrovně mezd, využití kvalifikace či dalších podmínek práce, jako je soulad s rodinným životem (péče o děti, nutnost dojíždění aj.)

Nepřímé – zdokonalení předpokladů na straně pracovní síly, jedná se o získání sociálních kontaktů, které vedou k pracovnímu místu, zvýšení motivace k pracovnímu výcviku, hledání zaměstnání, studiu či zvýšení sebedůvěry. Nepřímé dopady mají vliv na zaměstnatelnost pracovní síly dlouhodobě.

2. Účinky omezující efekt programů

Při uskutečnění programů jsou používány dvě hlavní strategie k odstranění efektů, které mají vliv na snížení účinnosti programů. První je cílenost programů ke skupinám, u nichž je otestováno, že s vysokou pravděpodobností nezískají zaměstnání. Druhou je požadavek „aditivnosti“, kdy z veřejných zdrojů mají být podporovány takové aktivity zaměstnavatelů, které by za jiných okolností nebyly uskutečňovány.

Pozitivní účinky programů

Z ekonomického hlediska účast v daných programech povzbuzuje nezaměstnané a začleňuje je do trhu práce nebo do soutěže o pracovní místa, kdy díky tomu vzniklá zesílená konkurence oslabuje postavení zaměstnaných a omezuje tlak na mzdy. Programy přispívají ke snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných, snižují riziko sociálního vyloučení, neboť účastí stoupá příjem nezaměstnaných a dochází k četnějším sociálním kontaktům. Mají vliv na zvyšování sebedůvěry účastníků, motivují je k dalšímu vzdělávání nebo alespoň poskytují kvalitnější užití volného času.

Negativní účinky programů

Účastí v programech nemají nezaměstnaní tolik času na hledání pracovního místa, popřípadě odsouvají hledání na pozdější dobu. Tento efekt nemusí být negativním účinkem, pokud u účastníků dojde ke zřetelnému zlepšení šancí na pracovním trhu. Dalším nedostatkem je neúčelné cílení programů. Dochází k upřednostňování schopnějších uchazečů před těmi, kteří by účast v programech nejvíce vyžadovali.

„Aktivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky zaměstnanosti a její podstata spočívá v podpoře zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání a uchazečům samotným.“³³

Zaměření politiky zaměstnanosti na splnění těchto základních cílů:

1. zesílit motivaci pracovní síly ke vstupu do zaměstnanosti značným zvýhodněním příjmů pracovních před sociálními příjmy;
2. zahájit nová opatření hospodářské politiky orientovaná na podporu vzniku nové zaměstnanosti a na zlepšení současné zaměstnanosti;
3. sladit strukturu a rozsah zaměstnávání zahraniční pracovní síly se situací na pracovním trhu;
4. zvýšit účinnost a rozsah opatření APZ;
5. zharmonizovat přípravu pracovní síly s požadavky trhu práce;
6. zajistit nezbytné personální, organizační i finanční předpoklady fungování služeb zaměstnanosti v souladu s předpokládanou úrovní nezaměstnanosti.

APZ podporuje sociální průchodnost ekonomické reformy, sociálně-ekonomický rozvoj v regionech, strukturální změny zaměstnanosti, povzbuzuje k hledání nových metod a forem aktivního užívání lidských zdrojů, snižuje finanční náročnost státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti, umožňuje začlenění jednotlivých skupin uchazečů do zaměstnání a podporuje monitorovaný směr hospodářského vývoje. Efektivnost,

³³KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2002.

účinnost a účelnost APZ je potřeba hodnotit převážně z pohledu společenského – počtem uchazečů zapojených zpět do pracovního procesu a snížením míry nezaměstnanosti.

6.1.1. Rekvalifikace

Smyslem je změna kvalifikace uchazečů a zvýšení jejich šance najít nové zaměstnání. Má-li dojít k doplnění či rozšíření kvalifikace, využívají se krátkodobější odborné kurzy, pokud je nutné kvalifikaci změnit, rekvalifikace má formu poměrně dlouhé přípravy. Zaměstnavatelům mohou být plně nebo částečně placeny náklady připojené s rekvalifikací jeho zaměstnanců na základě předešlého písemného ujednání s úřadem práce, pokud je daná rekvalifikace nutná pro jejich příští pracovní uplatnění v podniku. *„Úřady práce organizují rekvalifikaci v případech, kdy struktura poptávky trhu práce neodpovídá struktuře nabídky a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění ve vhodném zaměstnání.“³⁴*

Existují tři druhy rekvalifikací:

1. Klasická, která je určena jak pro zájemce, tak uchazeče o zaměstnání. Zajišťuje ji úřad práce a účastník má nárok po dobu trvání rekvalifikace na podporu, která činí 60% průměrné čisté mzdy v jeho minulém ukončeném zaměstnání. Mohou zde být uhrazeny i další výdaje spojené s rekvalifikací.
2. Zvolená, kde je hrazen výhradně samotný kurz. Uchazeč či zájemce si ji zajišťuje sám, přičemž vzdělavatelem musí být akreditované vzdělávací zařízení. Celková finanční částka u jednoho uchazeče či zájemce, nesmí v období třech po sobě následujících kalendářních let přesáhnout částku 50 000 Kč.
3. Zaměstnanecká, která může být konaná přímo u zaměstnavatele v zájmu příštího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Jedná se však o výjimečné a odůvodněné případy.

³⁴KACZOR, Pavel.: *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2013.

6.1.2. Chráněné dílny a pracoviště pro občany se zdravotním omezením

Jedná se o pracoviště, v nichž pracuje přinejmenším 60% osob se změněnou pracovní schopností (ZPS) a taktéž se sem řadí pracoviště, které je zřízené v domácnosti občana se ZPS. Účelem daného nástroje je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Chráněné pracovní místo je založené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením písemným ujednáním s úřadem práce. Na zřízení místa poskytuje úřad zaměstnavateli subvenci, přičemž chráněné místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Je možné uzavřít s úřadem práce dohodu o zřízení místa i s osobou se zdravotním postižením, která chce provozovat samostatnou výdělečnou činnost.

6.1.3. Investiční pobídky

Investiční pobídky v regionech se zřetelnou nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti mohou být vlivným podnětem vytváření nových pracovních míst a rozvíjení regionálního trhu práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí má v pověření podporu rekvalifikace a školení zaměstnanců a dále podporu vytváření nových pracovních míst. Obě podpory jsou poskytovány jenom na území okresů s mírou nezaměstnanosti přinejmenším o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Investiční pobídky jsou mířeny na podporu high-tech výroby a import kapitálu.

Fyzické či právnické osobě lze udělit investiční pobídky v případě splnění všeobecných podmínek dané zákonem o investičních pobídkách a specifické podmínky dané zákonem o daních z příjmu.

Nově příchozí či stávající investor z oboru strategických služeb, technologických center či zpracovatelského průmyslu, může nabýt slevy na dani z příjmů po dobu 10 let. Kromě standardních investičních pobídek mohou strategické investiční akce získat hmotnou podporu na investici kapitálu až do výše 5 % nákladů. Podpora se týká technologických center a zpracovatelského průmyslu. O podpoře při splnění podmínek rozhoduje vláda České republiky.

6.1.4. Veřejně prospěšné práce

Jedná se o nové pracovní možnosti, které jsou tvořené s cílem najít na přechodnou dobu pracovní využití převážně pro dlouhodobě nezaměstnané a těžce umísitelné uchazeče, kteří jsou evidováni na úřadu práce. Uchazeči si tak zachovávají pracovní návyky a zbaví se výhradně závislosti na podpoře v nezaměstnanosti či sociálních dávkách. Zřizují se pracovní místa v rámci úklidu obce či města, úpravě zeleně, veřejných prostranství nebo při výstavbě infrastruktury.

Veřejně prospěšné práce jsou vytvářené zaměstnavatel nejdéle na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsících, a to i opakovaně.

„Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na SPZ a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.“³⁵

Pracovní místa vzniklá s podporou APZ jsou určena především uchazečům, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání.

„Jsou to zejména:

- *fyzické osoby se zdravotním postižením,*
- *fyzické osoby do 25 let věku,*
- *absolventi bez praxe,*
- *fyzické osoby pečující o dítě do 10 let věku,*
- *fyzické osoby starší 55 let věku,*
- *fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnanosti nepřetržitě déle než 5 měsíců,*
- *fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc,*
- *osoby, které v roce 2013 přijdou o status osoby zdravotně znevýhodněné.“³⁶*

Veřejně prospěšné práce jsou tvořena u tří druhů zaměstnavatelských subjektů:

- obce, kraj;

³⁵KACZOR, Pavel.: *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2013.

³⁶ Směrnice ředitele krajské pobočky v Ústí nad Labem č. 1/2013

- nestátní neziskové organizace (občanská sdružení, církve);
- příspěvkové organizace obcí.

6.1.5. Společensky účelná pracovní místa

„Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění, včetně zahájení samostatně výdělečné činnosti uchazečem. Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního.“

SÚPM se rozumí:

-příspěvek na společensky účelné pracovní místo (dále jen SÚPM), které zaměstnavatel nově zřizuje, a které bude obsazovat uchazeči o zaměstnání po dobu sjednanou v dohodě.

- společensky účelné pracovní místo vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (dále jen SVČ).³⁷

Předpokladem poskytnutí příspěvků je udržení místa po dobu alespoň 365 kalendářních dnů.

Příspěvek na zřízení SÚPM

Jeho smyslem je podílet se na krytí počátečních nákladů souvisejících s přijímáním uchazeče z evidence úřadu práce na toto místo. Typicky u osoby se zdravotním postižením úprava pracoviště či speciální pomůcky, v situaci zahájení podnikání nákup pracovního stolu, notebooku atp.

Výše příspěvku na zřízení nového místa bude recenzována dle očekávaných nákladů, situace v regionu na trhu práce, dle potřeb zaměstnavatele na uchazeče a profilu zřizovaného místa. Vznik nákladů nastává až po uzavření dohody.

³⁷KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha, 2002.

Příspěvek na vyhrazení SÚPM

Může být zaměstnavateli poskytován na zaplacení mzdových nákladů zaměstnance, včetně pojistného. Jedná se o opakující se příspěvek ve výši 10 tis. Kč měsíčně na jedno pracovní místo po dobu délky ujednání s úřadem práce. Uchazeče není možné podporovat opakovaně, přičemž dohody jsou uzavřeny na dobu maximálně 12 měsíců.

6.1.6. Regionální a grantové projekty

Regionální projekty uskutečňují Úřady práce a jsou orientovány na řešení regionálních potíží v oblasti lidských zdrojů a na realizaci regionálních priorit. V Ústeckém kraji jsou v současné době realizovány tyto projekty ve třech oblastech podpory:

1. Zvýšení přizpůsobivosti zaměstnanců restrukturalizovaných podniků

Cílovou skupinou jsou zaměstnanci firem pracující v odvětvích a oborech, které procházejí strukturální obměnou a hrozí jim nezaměstnanost z organizačních příčin. Pozornost je zaměřena na speciální skupiny zaměstnanců, kteří mají ze zdravotních a věkových důvodů zhoršené předpoklady uplatnění se na trhu práce.

Právě těmto skupinám napomáhá projekt „Restart na druhou v Ústeckém kraji“. Cílem je pomoc zaměstnancům při hromadném propouštění, zaměstnancům, jež mohou ihned prosadit zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení platu či mzdy a dále zaměstnancům, kterým končí smlouva na dobu určitou a zaměstnavatel jim v důsledku organizačních obměn neprodlouží pracovní smlouvu. Těmto zaměstnancům projekt umožňuje rozšířit odborné znalosti pomocí rekvalifikace a školení, započítávají se i příspěvky na vstupní lékařské prohlídky, opatření stravování, cestovní výdaje, a popřípadě i hlídání závislých osob.

Nejvýznamnější je aktivní pomoc při hledání nové pracovní příležitosti účastníků projektu a podpora jejich využití udělováním příspěvků na mzdy pro budoucí zaměstnavatele. Realizace projektu bude probíhat do konce srpna 2015.

2. Zvýšení přizpůsobivosti zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

Podpora je orientována na zvyšování stupně odborných znalostí, kompetencí a dovedností zaměstnanců a zaměstnavatelů ve zvolených ekonomických aktivitách v kraji. Speciálně jde u zaměstnanců o aktivity, ve kterých lze v nejbližším období předpokládat nárůst poptávky po pracovní síle v regionu. Podporou firem v oborech s domněnkou růstu, podpoří projekt zároveň i vytváření pracovních míst.

Projekt „Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji II“ je určen zaměstnavatelům zabývajících se ekonomickými činnostmi s domněnkou růstu podporované CZ-NACE. Vybraným podnikům v případě odsouhlasené žádosti bude udělen příspěvek na vzdělávání konkrétního počtu zaměstnanců ve zvolených ekonomických činnostech.

3. Podpoření aktivních politik zaměstnanosti

Cílem je zvětšení zaměstnanosti nezaměstnaných osob pomocí cíleného a účinného užití opatření a nástrojů APZ. Pozornost je zaměřena především na osoby, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování, a jsou dlouhodobě nezaměstnané či jsou ohroženy touto nezaměstnaností.

Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Ústeckém kraji je orientován na mladé uchazeče do 30 let evidovaných Úřadem práce s minimálními či nulovými pracovními zkušenostmi bez rozlišení vzdělání. Lidé zde mají možnost získat až roční odbornou praxi, je jim poskytováno poradenství a zajištěna podpora ve formě stravného a cestovného. Odborná praxe bude uskutečňována formou SÚPM.

Práce na zkoušku (dále jen PNZ), je činností projektu, která umožňuje nabytí finančního příspěvku na dílčí úhradu mzdových nákladů zaměstnavateli, který přijme účastníka projektu do pracovního poměru. Příspěvek je udělován zpětně po skončení celého období PNZ. Pokud zaměstnavatel bude s uchazečem spokojen, může po ukončení poměru přednést žádost o příspěvek v podobě SÚPM vyhrazené na plný úvazek.

Projekt „Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje“ je zaměřený na obyvatele sociálně vyloučených lokalit. Ti často čelí hromadění hendikepů vytvořených stavem vlastní zadluženosti, která omezuje přijmout legální práci ze strachu před exekucí, nepřipravenost na úřední pravidla trhu práce a stavem hmotné nouze či nepostačující

kvalifikací. Projekt poskytuje rekvalifikace, poradenství, motivaci, pracovní asistenci včetně doprovodů na pracovní pohovory atp. Rozpočet je ve výši přibližně 100 mil. Kč a má za úkol pomoci 800 lidem vylepšit postavení na trhu práce. Konec projektu je zamýšlený k 31. 10. 2015.

Projekt „Práce pro každého v Ústeckém kraji“ je určen zájemcům či uchazečům o zaměstnání, kteří mají základní vzdělání nebo kvalifikaci, kterou nemohou už prosadit na trhu práce z důvodu, že poptávka po těchto povoláních se snížila, nebo zanikla. Záměrem je zapojit alespoň 800 osob z cílové skupiny. Daným osobám je nabídnuto poradenství, funkční a finanční gramotnost, diagnostika, motivace, zprostředkování zaměstnání či rekvalifikace.

Grantové projekty jsou směřovány především na uskutečňování služeb pro cílové skupiny jednotlivců a organizací dle poptávky upřesněné příjemci a vyplývající z analýzy požadavků cílové skupiny. Poskytují možnost uplatnění inovačních stanovisek k řešení problémů a požadavků cílových skupin. Účastníkem projektu může být i člověk neevidovaný na Úřadu práce ČR.

Projekty jsou orientovány na dlouhodobou nezaměstnanost, která je vymežována především změnou pracovní schopností, nízkou úrovní kvalifikace a vyšší věkovou kategorií. Řadíme sem absolventy škol a mladistvé, osoby se zdravotním postižením, nad 50 let věku, osoby s nízkou úrovní kvalifikace nebo bez kvalifikace či osoby s malými dětmi.

Mezi rizikové skupiny na trhu práce spadají také příslušníci romské komunity. Smyslem je dosažení sjednoceného postoje k řešení problémů těchto problémových skupin. Do povzbuzujících aktivit v rámci grantových projektů patří speciální poradenské služby, vzdělávání, tvorba pracovních míst a podpůrné činnosti k likvidaci bariér k přístupu k zaměstnání a vzdělání.

K počátku roku 2015 je pro zájemce dostupných 29 grantových projektů realizovaných v Ústeckém kraji.

6.2. Zhodnocení aktivní politiky zaměstnanosti Ústeckého kraje

Vzhledem k dosahovaným výsledkům v měření míry nezaměstnanost je potřeba, aby Ústecký kraj využíval veškerá možná opatření ke zlepšení situace do budoucna. Jednou z možných cest je realizace nástrojů APZ.

Tabulka č. 3: Počty umístěných uchazečů v rámci APZ

ROK	Rekvalifikace	Chráněné dílny a pracoviště	Veřejně prospěšné práce	Společensky účelná pracovní místa
	počet uchazečů	umístění uchazeči	umístění uchazeči	umístění uchazeči
2005	6 387	407	3 973	3 342
2006	7 114	407	3 954	3 708
2007	7 452	424	2 317	1 971
2008	6 308	294	1 414	1 226
2009	4 487	339	1 032	743
2010	7 652	387	787	1 255
2011	6 374	299	1 220	906
2012	704	151	1 346	670
2013	1 337	163	1 020	1 120
2014	2 785	194	1 409	904

Zdroj: MPSV

V tabulce jsou uvedeny počty podpořených uchazečů u rekvalifikací, chráněných dílen a pracovišť pro osoby se zdravotním postižením, u veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst (dále jen SÚPM) vždy ke konci daného roku. U rekvalifikací je uveden souhrn klasických, zaměstnaneckých rekvalifikací a zvolených s podporou i bez Evropského sociálního fondu (dále jen ESF). Dále jsou zde uvedena zřízená chráněná pracovní místa a dílny, kdy osoby se zdravotním postižením využitím zřízení místa prostřednictvím samostatně výdělečné činnosti (SVČ) tvoří velmi zanedbatelnou část. Od roku 2008 jsou rozlišovány veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) navíc také v rámci projektů ESF – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, kde v tabulce jsou uvedeny jen VPP bez projektů ESF. U společensky účelných pracovních míst je uveden součet SÚPM zřízených u zaměstnavatele, za účelem vykonávání SVČ a vyhrazených míst.

Celkem za sledované období bylo v rámci chráněných dílen a pracovišť podpořeno 3 065 uchazečů, 18 472 osob u veřejně prospěšných prací a 15 845 uchazečů v rámci SÚPM. Ze zobrazených programů APZ v Ústeckém kraji je největší množství uchazečů umístěno v rámci SÚPM a veřejně prospěšných prací. Výhodou VPP je zaměstnávání obtížně

umístitelných uchazečů přímo v obcích kde žijí, a druhou výhodou je zdokonalení kulturního prostředí obcí. Zvyšující se zájem o rekvalifikace značí snahu, ať už uchazečů, tak Úřadů práce, zvýšit šanci nezaměstnaných na trhu práce.

V následující tabulce jsou vyobrazeny výdaje Ústeckého kraje vydané na aktivní politiku zaměstnanosti k 31. 12. daného roku. Roku 2004 byly výdaje nižší jen o 69 133 tis. Kč v porovnání s rokem 2014. Od roku 2004 výdaje mírně stoupaly, přičemž nejvyšší hodnoty za sledované období bylo dosaženo roku 2007 – suma 858 826 tis. Kč.

V následujících letech 2008 a 2009 výdaje výrazně klesly, což lze přičíst nízké míře nezaměstnanosti vyskytující se za dané období v Ústeckém kraji. Rok 2010 opět přinesl strmý nárůst – hodnota 828 847 tis. Kč, v následujících letech výdaje klesaly a v posledním zjištěném období dochází k oscilování kolem částky 747 432 tis. Kč. Negativním jevem je v převážné části sledovaného období převyšování výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti oproti aktivní politice.

Tabulka č. 4: Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti v Ústeckém kraji (v tis. Kč)

ROK	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
APZ	689 040	725 773	858 826	614 630	585 912	828 847	623 065	720 609	762 370	759 318

Zdroj: MPSV

Do zaměstnání v ČR k lednu 2015 nastoupilo 37 767 osob, což je o 14 607 více než v prosinci minulého roku a o 8 194 více než v lednu roku 2014, přičemž 7 076 uchazečů bylo situováno pomocí Úřadu práce ČR, tj. o 5 026 více než v lednu 2014 a o 1 025 více než v prosinci roku 2014. V lednu 2015 bylo 19 000 uchazečů vyloučeno z evidence.

V rámci celé České republiky k 31. lednu 2015 v rámci APZ bylo umístěno na SÚPM vyhrazená 16 199 uchazečů, celkově 2 522 uchazečů bylo podpořeno SÚPM zřízeným za účelem vykonávání SVČ a 105 uchazečů SÚPM u zaměstnavatele. Na VPP bylo umístěno celkem 12 411 uchazečů, v rámci Chráněných pracovních míst (CHPM) bylo podpořeno 1 472 osob se zdravotním postižením (z nichž 38 jich vykonává SVČ) a prostřednictvím příspěvku na provoz CHPM a CHPM-SVČ bylo posíleno 78 osob. K 31. lednu 2015 se participovalo rekvalifikačních kurzů 11 332 uchazečů. Do regionálního projektu Odborná praxe pro mladé do 30 let se zapojilo 1 147 uchazečů.

Celkově ke konci ledna 2015 pomocí příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti bylo podpořeno 85 051 uchazečů.

6.3. Pasivní politika zaměstnanosti

Úkolem pasivní politiky zaměstnanosti je sociálně zabezpečit nezaměstnané, k čemuž slouží převážně dávková podpora úřadem práce, a to ve formě podpory v nezaměstnanosti, popřípadě dalších dávek, které jsou v jeho pravomoci (dávky hmotné nouze či sociální podpory). Z pohledu státu i nezaměstnaných je nepostradatelná, ovšem neřeší jádro věci této nepříznivé situace, tj. nezaměstnanosti. Sama o sobě by neměla být záměrem úsilí státu, ale jen přechodnou formou sociální podpory člověka, který se ocitl bez příjmů a práce.

Výdaje na pasivní politiku je stát povinen zabezpečit dle zákona a samotná vláda jejich výši nemůže ovlivnit, jedná se o tzv. mandatorní výdaje. Naopak výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti jsou převážně nenárokové, tedy stát je může vyplatit, ale také nemusí. Logicky tedy povinné výdaje mají přednost před nenárokovými.

Pokud se podpora v nezaměstnanosti příliš přibližuje příjmu, kterého lze získat v zaměstnání, zhodnocují lidé i další okolnosti. Odmítají například dojíždění (kalkulují s náklady a ztrátou času). Další zvýhodnění jako jsou vyšší přídavky na děti pro nezaměstnané než pro zaměstnané, zintenzivňují pokles podnětů k práci.

Růst nezaměstnanosti vede k růstu chudoby, neboť představuje vážnou ztrátu příjmů a tím i pokles životní úrovně. Vytváří v rodinách nezaměstnaných neschopnost udržet přiměřenou úroveň základních potřeb, jako je obměna šatstva, množství i skladba potravin. Sociální pracovník zde může pomoci kontrolou, zda nezaměstnaný čerpá veškeré možné dávky.

Tabulka č. 5: Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v Ústeckém kraji (v tis. Kč)

ROK	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
PPZ	829 997	958 036	703 076	668 892	1 264 379	1 118 208	873 906	736 815	796 430	711 704

Zdroj: MPSV

Tabulka zobrazuje vývoj výdajů v Ústeckém kraji vydaných na pasivní politiku zaměstnanosti vždy k 31. 12. daného roku. V roce 2004 činily výdaje na PPZ 682 511 tis. Kč, v letech 2005 až 2007 došlo k jejich nárůstu a roku 2008 bylo dosaženo nejnižší hodnoty za sledované období – suma 668 892 tis. Kč. Radikální zvýšení hodnoty výdajů následovalo roku 2009 a 2010, průměr hodnot se pohyboval okolo 1 191 294 tis. Kč, kdy tento nárůst souvisel převážně se světovou ekonomickou krizí. Uvedené výdaje je potřeba posoudit ve spojitosti se zvýšením míry nezaměstnanosti, kdy v letech 2010 a 2011 v Ústeckém kraji bylo docíleno hodnoty 14,2 a 14,1 %, které byly po roce 2005 a 2006, třetí nejvyšší za sledované období od roku 2005 do roku 2015, přičemž v dalších letech se míra nezaměstnanosti krok za krokem snižovala. Roku 2010 činil počet uchazečů o zaměstnání 61 947 osob, z nichž 15 239 osob pobíralo podporu v nezaměstnanosti. V roce 2011 uchazečů bylo 58 087 a s podporou 11 179 osob. Je patrné, že postupné zvyšování výdajů na PPZ souvisí s růstem podílu dlouhodobě nezaměstnaných.

Podporu v nezaměstnanosti ke konci ledna 2014 pobíralo v ČR 132 859 uchazečů o zaměstnání, což je 23,9 % veškerých uchazečů uvedených v evidenci (v prosinci roku 2014 to bylo 21,4 % uchazečů).

7. Ekonometrický model

Na základě podkladových údajů uvedených v příloze byl proveden ekonometrický model, který byl zpracován v počítačovém statistickém systému Gretl, který je volně dostupný veřejnosti a zahrnuje snadno aplikovatelné nástroje ekonometrické analýzy. K vypracování modelu byly použity časové řady za období od roku 1995 do roku 2014, přičemž frekvence dat je čtvrtletní, počínaje čtvrtým kvartálem roku 1995 a konče červnem roku 2014.

Algebraická podoba ekonomického modelu:

$$y_{1t} = fce(x_{1t}, x_{2t}, y_{1(t-1)}, x_{3(t-5)}, x_{4t}, x_{5t})$$

kde:

y_{1t} míra registrované nezaměstnanosti v České republice (v %)

x_{1t} jednotkový vektor - proměnná, která je rovna 1

x_{2t} sezónnost– dummy proměnná

$y_{1(t-1)}$ míra registrované nezaměstnanosti v České republice v předchozím čtvrtletí(v %)

$x_{3(t-5)}$ úroková míra před 5ti kvartály (2 týdenní repo sazba v %)

x_{4t} průměrný index spotřebitelských cen (v %)

x_{5t} hrubý domácí produkt (v mld. Kč)

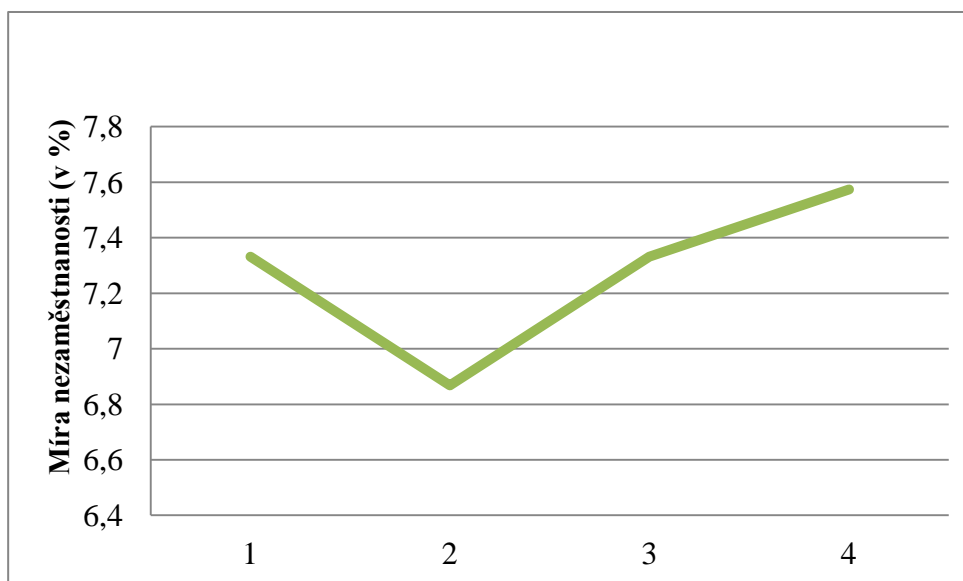
Podoba ekonometrického modelu:

$$y_{1t} = \gamma_1 * y_{1(t-1)} + \gamma_2 * x_{2t} + \beta_1 * y_{1(t-1)} + \gamma_3 * x_{3(t-5)} + \gamma_4 * \Delta x_{4t} + \gamma_5 * \Delta x_{5t} + u_{1t}$$

Jako vysvětlovaná endogenní proměnná byla vybrána míra registrované nezaměstnanosti v České republice, kdy změnou metodiky od roku 2013 se míra nezaměstnanosti měří jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %). Exogenní proměnná značená x_{1t} představuje jednotkový vektor. Další exogenní proměnnou je vliv sezónnosti, který ovlivňuje určité profese. Nejvyšší míra registrované nezaměstnanosti je dle publikací uvedených v teoretické části dosahována začátkem roku (tj. leden, případně únor), zatímco nejnižší připadá na letní období, kdy na obory jako je zemědělství, rybolov, lesnictví či stavebnictví připadá hlavní sezóna.

Dle výpočtu se nejvyšší míra nezaměstnanosti vyskytuje ke konci roku, což je způsobeno ukončováním sezónních prací a dohod aktivní politiky zaměstnanosti o tvorbě dotovaných míst. Situaci zobrazuje následující graf.

Graf č. 7: Vývoj nezaměstnanosti v rámci ročního období



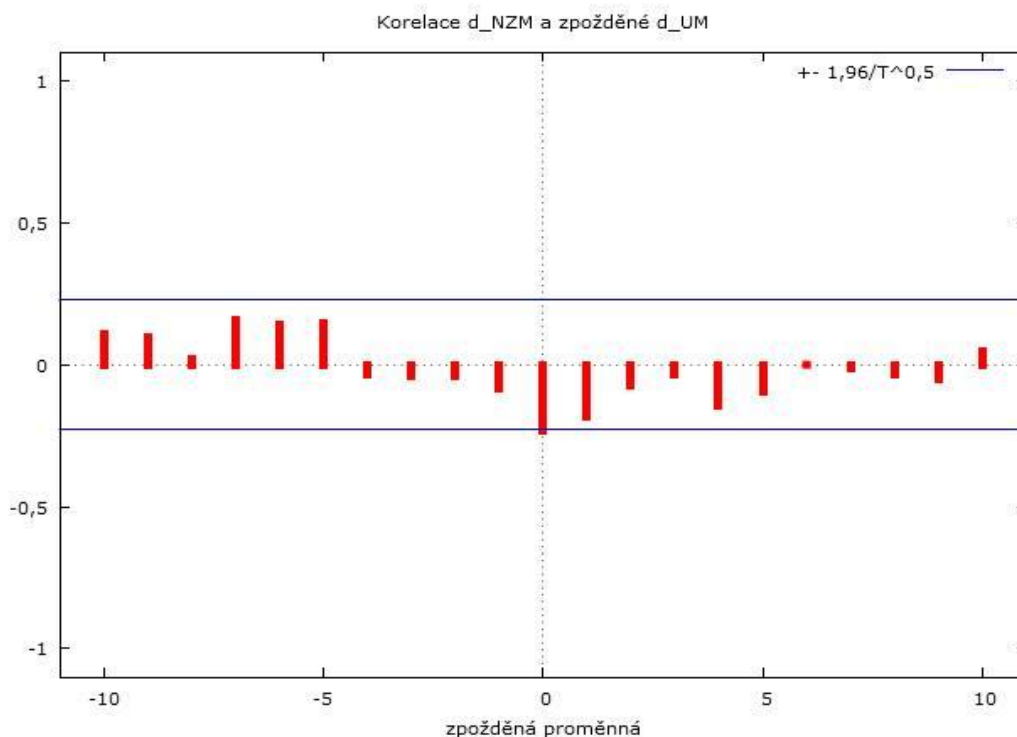
Zdroj: vlastní zpracování v Gretlu

V grafu je zobrazen vliv sezónnosti, kdy nejnižší nezaměstnanost se vyskytuje ve 2. kvartálu. Na základě tabulky uvedené v příloze, dle jednoduché analýzy sezónnosti byla použita v modelu dummy proměnná nazvaná sezónnost - x_{2t} pro podchycení sezónních výkyvů. Výpočet byl proveden na základě průměrných hodnot za jednotlivé kvartály v celé délce časové řady.

Proměnná $y_{1(t-1)}$ značí míru registrované nezaměstnanosti zpožděnou o jedno období (čtvrtletí). Zahrnutí této endogenní zpožděné proměnné znázorňuje sklon nezaměstnanosti. Třetí vysvětlující exogenní proměnnou je úroková míra, která byla zpožděná o 5 období (čtvrtletí), kvůli zpožděné reakci míry nezaměstnanosti na změnu úrokové míry.

Na základě korelogramu uvedeného níže byla zvolena délka zpoždění proměnné úrokové míry o 5 období. Měříme korelaci ve stejném období (0), po celou dobu je záporná, s úrokovou mírou klesá nezaměstnanost, což neodpovídá ekonomické teorii. Naopak dle ekonomické teorie platí, že v případě růstu úrokové míry, roste také nezaměstnanost. Když vzroste úroková míra v nějakém období, daný růst se projeví za 5 až 7 kvartálů, tedy až v příštím roce. Proto u exogenní proměnné úroková míra bylo zvoleno zpoždění o 5 období.

Obrázek č. 2: Korelogram nezaměstnanosti a úrokové míry



Zdroj: vlastní zpracování v Gretlu

Čtvrtou exogenní proměnnou byl zvolen index spotřebitelských cen, který se používá pro výpočet míry inflace. Ekonomické teorie udávají, že při růstu míry inflace se nezaměstnanost snižuje. Daný vliv se často neobjeví ihned, ale až v budoucnu. Míra inflace reprezentuje změnu cenové hladiny za sledované období. Důsledkem je snižování kupní síly peněz. Pátým ukazatelem je hrubý domácí produkt, kde platí zákonitost, že míra nezaměstnanosti se bude snižovat v případě jeho růstu, což souvisí se zvyšováním agregátní poptávky. Se zvyšováním hrubého domácího produktu souvisí vyšší poptávka po práci, je k dispozici více pracovních míst a dochází tak ke snižování nezaměstnanosti.

Ke tvorbě modelu bylo potřeba upravit vysvětlující proměnnou hrubý domácí produkt kvůli vysoké multikolinearitě, která se vyskytovala při modelování neupravených dat pomocí postupných diferencí. Níže je zobrazena již upravená korelační matice, kdy byla odstraněna multikolinearita a nikde se nevyskytuje autokorelace.

Tabulka č. 6: Korelační koeficienty

NZM	SEZON	NZM_1	UM_5	d_inflace	
1,0000	-0,1021	0,9401	-0,1502	-0,1546	NZM
	1,0000	0,0692	-0,0271	-0,0378	SEZON
		1,0000	-0,2659	-0,0869	NZM_1
			1,0000	-0,2349	UM_5
				1,0000	d_inflace
				d_HDP	
				-0,1004	NZM
				0,7054	SEZON
				0,0654	NZM_1
				-0,0555	UM_5
				0,0293	d_inflace
				1,0000	d_HDP

Zdroj: výstup z programu Gretl

Příčinou zdynamizování modelu byl převážně předpoklad opožděné reakce vysvětlujících proměnných na vysvětlovanou proměnnou a eliminace možné autokorelace reziduí, při kterém by sice odhad parametrů byl konzistentní a nestranný, nebyl by ale nejlepší. Chyby rozptylu reziduální složky a chyby odhadnutých parametrů by byly podhodnoceny. Vzhledem ke zpoždění některých proměnných byla použita zkrácená časová řada.

Model 1:

- za použití pozorování 1997:1 - 2014:2 (T = 70)
- závisle proměnná: míra registrované nezaměstnanosti (v %)

Tabulka č. 7: Výsledné hodnoty prvního modelu

	<i>Koeficient</i>	<i>Směr. chyba</i>	<i>t-podíl</i>	<i>p-hodnota</i>	
const	0,86141	0,335925	2,5643	0,01270	**
SEZON	-0,700718	0,196485	-3,5663	0,00069	***
NZM_1	0,90369	0,0393555	22,9623	<0,00001	***
UM_5	0,0284106	0,0145486	1,9528	0,05522	*
d_inflace	-0,0995153	0,0565378	-1,7602	0,08316	*
d_HDP	-0,00255247	0,00295045	-0,8651	0,39021	
Sřední hodnota závisle proměnné	7,804286	Sm. odchylka závisle proměnné		1,564593	
Součet čtverců reziduí	16,66207	Sm. chyba regrese		0,510240	
Koeficient determinace	0,901355	Adjustovaný koeficient determinace		0,893648	
F(5, 64)	116,9577	P-hodnota(F)		8,02e-31	
Logaritmus věrohodnosti	-49,08808	Akaikovo kritérium		110,1762	
Schwarzovo kritérium	123,6671	Hannan-Quinnovo kritérium		115,5349	
rho (koeficient autokorelace)	0,045451	Durbinovo h		0,399495	

Zdroj: vlastní zpracování na základě programu Gretl

Označení proměnných v tabulce, kde:

- const - konstanta modelu - x_{1t}
- SEZON – sezónnost - x_{2t}
- NZM_1 – míra nezaměstnanosti zpožděná o 1 období - $y_{1(t-1)}$
- UM_5 – úroková míra zpožděná o 5 období - $x_{3(t-5)}$
- d_inflace – znázorňuje meziroční změnu indexu spotřebitelských cen - x_{4t}
- d_HDP – znázorňuje meziroční změnu hrubého domácího produktu - x_{5t}

Odhadnutá konečná podoba modelu:

$$y_{1t} = 0,86141 - 0,700718 * x_{2t} + 0,90369 * y_{1(t-1)} + 0,0284106 * x_{3(t-5)} \\ - 0,0995153 * \Delta x_{4t} - 0,00255247 * \Delta x_{5t} + u_{1t}$$

Proměnná y_{1t} představuje endogenní proměnou, x_{1t} až x_{5t} exogenní, u_{1t} reprezentuje stochastickou složku modelu.

Ekonomická verifikace

Představuje kontrolu intenzity a směru výsledných strukturálních parametrů. Směr zobrazují znaménka parametrů, zda parametr má záporný či kladný charakter. Zároveň se kontroluje intenzita parametru, kde se sleduje jakou výši vlivu má vysvětlující proměnná na vysvětlovanou.

Interpretace:

Vysvětlující proměnná x_1 představuje jednotkový vektor. Parametr konstanty udává, že budou-li ostatní vlivy proměnných nulové, bude nezaměstnanost 0,86141%.

Následný parametr udává, jestliže nastane sezóna, pak míra nezaměstnanosti se sníží o 0,700718 procentních bodů, ceteris paribus.

Další parametr nabývá hodnot, že zvýší-li se míra registrované nezaměstnanosti v předchozím čtvrtletí o 1 procentní bod, tak se zvýší míra nezaměstnanosti o 0,90369 procentních bodů, ceteris paribus.

Když se zvýší úroková míra před pěti kvartály o 1 procentní bod, tak se zvýší nezaměstnanost o 0,0284106 procentních bodů, ceteris paribus.

Předposlední parametr sděluje, že pokud se zvýší inflace o 1 procentní bod, sníží se nezaměstnanost o 0,0995153 procentních bodů, ceteris paribus.

Poslední parametr udává, že zvýší-li se hrubý domácí produkt o 1 miliardu Kč, tak se sníží míra nezaměstnanosti o 0,00255247 procentních bodů, ceteris paribus.

Tyto jevy jsou shodné s ekonomickými předpoklady.

Statistická verifikace

Pomocí koeficientu vícenásobné determinace $R^2 = 0,901355$ se posoudila shoda odhadnutého modelu s daty. Změna míry nezaměstnanosti je z 90 % vysvětlena zvolenými vysvětlujícími proměnnými. Zbytek změn reprezentuje náhodná složka v modelu, která činí 10 %. Všechny výsledné strukturální parametry jsou statisticky významné na hladině významnosti 0,05%, kromě hrubého domácího produktu.

Ekonometrická verifikace

*„V rámci ekonometrické verifikace se ověřují podmínky nutné pro aplikaci konkrétních ekonometrických metod, testů a technik, tj. předpoklady ekonometrického modelu, zahrnuje např. test autokorelace náhodných složek či multikolinearity vysvětlujících proměnných“*³⁸

a) Test autokorelace reziduí

Breusch - Godfreyův test pro autokorelaci až do řádu 4.

H_0 : žádná autokorelace $\alpha = 0,05$

Testovací statistika: LMF = 0,176696

s p - hodnotou = $P(F(4,60) > 0,176696) = 0,949559$ $p > \alpha$

Nezamítáme H_0 o nepřítomnosti autokorelace reziduí na 0,05 % hladině významnosti, v modelu není autokorelace.

³⁸ČECHURA, Lukáš et al. *Cvičení z ekonometrie*, s. 21

b) Test heteroskedasticity

Breusch - Paganův test heteroskedasticity testuje, zda odhadnutý rozptyl reziduí je závislý na hodnotách vysvětlujících proměnných, žádoucí je neprokázání tohoto vlivu.

H_0 : není zde heteroskedasticita $\alpha = 0,05$

Testovací statistika: LM = 10,2818

p - hodnota = $P(\text{Chí-kvadrát}(5) > 10,2818) = 0,067633$ $p > \alpha$

Na 0,05 % hladině významnosti nezamítáme H_0 , model je homoskedastický.

c) Testování normality rozdělení náhodné složky (Jarqu-Bera test)

Požadujeme normální rozdělení náhodné složky.

H_0 : rezidua mají normální rozdělení, tj. nulovou střední hodnotu a konstantní rozptyl $\alpha = 0,05$

Testovací statistika: Chí-kvadrát(2) = 12,9734

p-hodnota = 0,00152355 $p < \alpha$

Na 0,05 % hladině významnosti se zamítá nulová hypotéza o normálním rozdělení reziduí. Přes veškeré snahy se normální rozdělení náhodné složky nepodařilo dosáhnout. Vychází zde špičatost, kdy občas je vyskytující se chyba odhadu příliš velká. Příčinu lze vysvětlit tím, že na nezaměstnanosti působí další příčinné faktory, které v modelu nejsou zahrnuty a právě způsobují dané výkyvy.

V prvním modelu se zkoumal vliv sezónnosti, míry registrované nezaměstnanosti v předchozím období, úrokové míry, průměrného indexu spotřebitelských cen a hrubého domácího produktu na vysvětlovanou proměnnou míru registrované nezaměstnanosti v České republice. Veškeré vysvětlující exogenní proměnné byly v rámci České republiky.

Dané ověření bylo provedeno prostřednictvím jednorovnicového modelu, v němž byla použita pozorování za období roku 1997 až 2014. Kvůli vysoké multikolinearitě bylo potřeba upravit podkladová data pomocí postupných diferencí. Model byl zdynamizován formou zavedení zpožděných proměnných, aby se eliminovala možná autokorelace reziduí, při kterém by byl odhad parametrů nestranný a konzistentní, nikoliv však nejlepší. Díky zpoždění proměnných došlo ke zkrácení časové řady. Následně se provedl výpočet strukturálních parametrů pro dílčí proměnné a v rámci ekonomické verifikace se posoudil

směr a intenzita působení vysvětlujících proměnných na vysvětlovanou. Díky předchozí úpravě dat byly jevy shodné s ekonomickými předpoklady.

Pomocí statistické verifikace bylo rozpoznáno, že změny závisle proměnné byly z 90% vysvětleny změnami nezávisle proměnných. Následně byla provedena ekonometrická verifikace, kdy byl splněn předpoklad, že model je prostý autokorelace a je homoskedastický. Bohužel se nepodařilo dosáhnout normálního rozdělení náhodné složky, což si vysvětlují nezahrnutím příčinných faktorů, který působí na míru registrované nezaměstnanosti. V modelu byly potvrzeny ekonomické teorie a vyjádřen vliv vysvětlujících proměnných na míru nezaměstnanosti.

Cílem druhého modelu bylo dosáhnout co nejvyšší přesnosti, nehledě na ekonomickou teorii pro účely prognózování míry nezaměstnanosti.

Algebraická podoba ekonomického modelu:

$$y_{1t} = f(x_{1t}, y_{1(t-1)}, x_{2t})$$

kde:

y_{1t} míra registrované nezaměstnanosti v České republice (v %)

x_{1t} jednotkový vektor - proměnná, která je rovna 1

$y_{1(t-1)}$ míra registrované nezaměstnanosti v České republice v předchozím čtvrtletí (v %)

x_{2t} sezónnost– dummy proměnná

Jako vysvětlovaná endogenní proměnná byla vybrána míra registrované nezaměstnanosti v České republice. Exogenní proměnná značená x_{1t} představuje jednotkový vektor. Další exogenní proměnnou je vliv sezónnosti. Proměnná $y_{1(t-1)}$ značí míru registrované nezaměstnanosti zpožděnou o jedno období (čtvrtletí). Při zahrnutí této endogenní zpožděné proměnné je dosaženo znázornění sklonu nezaměstnanosti.

Podoba ekonometrického modelu:

$$y_{1t} = \gamma_1 * 1 + \gamma_2 * y_{1(t-1)} + \gamma_3 * x_{2t} + u_{1t}$$

Model 2:

- za použití pozorování 1996:1-2014:2 (T = 74)
- závisle proměnná: míra nezaměstnanosti (v %)

Tabulka č. 8: Výsledné hodnoty druhého modelu

	<i>Koeficient</i>	<i>Směr. chyba</i>	<i>t-podíl</i>	<i>p-hodnota</i>	
const	0,90173	0,249073	3,6203	0,00055	***
NZM_1	0,915615	0,032186	28,4476	<0,00001	***
SEZON	-0,813794	0,141856	-5,7368	<0,00001	***
Střední hodnota závisle proměnné	7,550000	Sm. odchylka závisle proměnné		1,861598	
Součet čtverců reziduí	20,07953	Sm. chyba regrese		0,531799	
Koeficient determinace	0,920630	Adjustovaný koeficient determinace		0,918394	
F(2, 71)	411,7699	P-hodnota(F)		8,67e-40	
Logaritmus věrohodnosti	-56,73997	Akaikovo kritérium		119,4799	
Schwarzovo kritérium	126,3921	Hannan-Quinnovo kritérium		122,2373	
rho (koeficient autokorelace)	0,198524	Durbinovo h		1,764207	

Zdroj: vlastní zpracování na základě programu Gretl

Odhadnutá konečná podoba modelu:

$$y_{1t} = 0,90173 + 0,915615 * y_{1(t-1)} - 0,813794 * x_2 + u_{1t}$$

Ekonomická verifikace:

Vysvětlující proměnná x_1 představuje jednotkový vektor. Parametr konstanty udává, že budou-li ostatní vlivy proměnných nulové, bude nezaměstnanost 0,90173%.

Další parametr sděluje, že pokud se zvýší míra registrované nezaměstnanosti v předchozím čtvrtletí o 1 procentní bod, tak se zvýší míra nezaměstnanosti o 0,915615 procentních bodů, ceteris paribus.

Nastane-li sezóna, pak se míra nezaměstnanosti sníží o 0,813794 procentních bodů, ceteris paribus.

Tyto jevy jsou shodné s ekonomickými předpoklady.

Statistická verifikace

Všechny výsledné strukturální parametry jsou statisticky významné, testování multikolinearity tedy nebylo nutné. Pomocí koeficientu vícenásobné determinace $R^2 = 0,920630$ se posoudila shoda odhadnutého modelu s daty. Změna míry nezaměstnanosti je z 92 % vysvětlena zvolenými vysvětlujícími proměnnými, což vykazuje velmi dobrý výsledek. Ostatní změny jsou vysvětlovány náhodnou složkou, která v tomto případě činí 8 %. Je zajímavé, že druhý model obsahuje stejné proměnné, které byly obsaženy v prvním modelu (nezaměstnanost v předchozím období a sezónnost), ale i přesto, že tam chybí ekonomicky důležité proměnné je staticky o něco lepší než ten předchozí model. V porovnání s koeficientem determinace je zhruba lepší o 2%.

Ekonometrická verifikace:

a) Test autokorelace reziduí

Breusch - Godfreyův test pro autokorelaci až do řádu 4.

H_0 : žádná autokorelace $\alpha = 0,05$

Testovací statistika: LMF = 0,912888

s p - hodnotou = $P(F(4,67) > 0,912888) = 0,461653$ $p > \alpha$

Nezamítáme H_0 o nepřítomnosti autokorelace reziduí na 0,05 % hladině významnosti, v modelu není autokorelace.

b) Test heteroskedasticity

Breusch - Paganův test heteroskedasticity

Testuje, zda odhadnutý rozptyl reziduí je závislý na hodnotách vysvětlujících proměnných, žádoucí je neprokázání tohoto vlivu.

H_0 : není zde heteroskedasticita $\alpha = 0,05$

Testovací statistika: LM = 0,399684

p-hodnota = $P(\text{Chí-kvadrát}(2) > 0,399684) = 0,81886$ $p > \alpha$

Na 0,05 % hladině významnosti nezamítáme H_0 , model je homoskedascitní.

c) Testování normality rozdělení náhodné složky (Jarqu-Bera test)

Požadujeme normální rozdělení náhodné složky.

H_0 : Rezidua mají normální rozdělení, tj. nulovou střední hodnotu a konstantní rozptyl $\alpha = 0,05$

Testovací statistika: $\chi^2(2) = 7,84647$

p - hodnota = 0,0197771

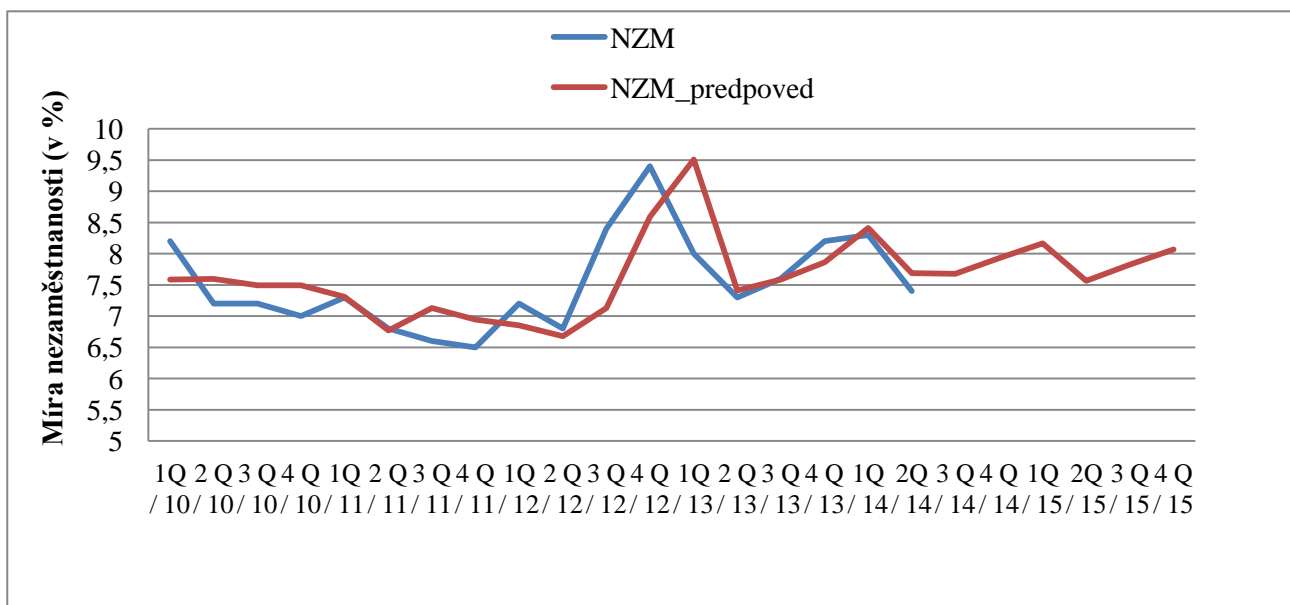
$p < \alpha$

Na 0,05 % hladině významnosti se zamítá nulová hypotéza o normálním rozdělení reziduí. Přes veškeré snahy se normální rozdělení náhodné složky nepodařilo dokázat. Vychází zde špičatost, kdy občas je vyskytující se chyba odhadu příliš velká. Příčinu lze vysvětlit tím, že na nezaměstnanosti působí další příčinné faktory, které v modelu nejsou zahrnuty a právě způsobují dané výkyvy.

Prognóza vysvětlované proměnné

Na základě modelu byla provedena bodová prognóza pro následující 6 období, ve 3. kvartálu 2014 by měla být míra nezaměstnanosti 7,677281%, ve 4. kvartálu 7,931164%. Rok 2015 v 1. kvartálu hodnota 8,163622%, ve 2. kvartálu 7,562671%, ve 3. kvartálu 7,826225% a ke konci roku 2015 by se míra nezaměstnanosti měla pohybovat na úrovni 8,067539%. Danou prognózu zobrazuje následující graf.

Graf č. 8: Prognóza nezaměstnanosti



Zdroj: vlastní zpracování, data z MPSV

V porovnání se skutečností roku 2014 ve 3. kvartále byla zaznamenána míra nezaměstnanosti ve výši 7,3% a ke konci roku 2014 hodnota 7,5%. Model tedy prognózoval vyšší hodnoty, než které byly ve skutečnosti dosažené.

V druhém modelu se zkoumal vliv sezónnosti a míry registrované nezaměstnanosti v předchozím období na vysvětlovanou proměnnou míru registrované nezaměstnanosti v České republice. Cílem bylo dosáhnout co nejvyšší přesnosti, nehledě na ekonomickou teorii pro účely prognózování míry nezaměstnanosti. Byla zde použita pozorování za období roku 1996 až 2014. Po výpočtu strukturálních parametrů pro dílčí proměnné se posoudil směr a intenzita působení vysvětlujících proměnných na vysvětlovanou. Dané jevy byly shodné s ekonomickou teorií.

Koeficient determinace nabyl hodnot, že z 92 % jsou změny míry registrované nezaměstnanosti závislé na změnách míry registrované nezaměstnanosti v předchozím období a sezónnosti, což je velmi dobrý výsledek. V rámci ekonometrické verifikace byl splněn předpoklad, že model je homoskedasticní a prostý autokorelace, ovšem při testování normality rozdělení náhodné složky byla zamítnuta nulová hypotéza o normálním rozdělení, což přisuzují nezahrnutím faktorů, které mají vliv na míru registrované nezaměstnanosti. Na základě modelu se vytvořila bodová prognóza míry nezaměstnanosti pro následující 6 období, ve 3. kvartálu roku 2014 by míra nezaměstnanosti měla dosahovat hodnoty 7,677281%, ve 4. kvartálu 7,931164%. Rok 2015 v 1. kvartálu hodnota 8,163622%, ve 2. kvartálu 7,562671%, ve 3. kvartálu 7,826225% a ke konci roku 2015 by se míra nezaměstnanosti měla pohybovat na úrovni 8,067539%. V porovnání se skutečností roku 2014 ve 3. kvartále byla zaznamenána míra nezaměstnanosti ve výši 7,3% a ke konci roku 2014 hodnota 7,5%. V roce 2015 podíl nezaměstnaných osob vypadal následovně: za první čtvrtletí 7,2 %, druhé 6,2 % a třetí čtvrtletí 6 %. Model tedy prognózoval vyšší hodnoty, než které byly ve skutečnosti dosažené.

8. Závěr

V diplomové práci byla věnována pozornost fiskální politice, jejímž jedním z cílů je dosažení nízké míry nezaměstnanosti, kdy prostřednictvím státního rozpočtu podporuje vylepšení stavu na trhu práce. Z prohlubujících se problémů na pracovním trhu doprovázených zvýšením počtu nezaměstnaných, vyplývá potřeba změnit přístup k jejich řešení. Zdokonalení produktivity práce nutí podniky k omezování počtu pracovníků, jejichž cílem je ušetření pracovních nákladů, udržení konkurenceschopnosti a reálného mzdového růstu.

V návaznosti je v práci zahrnuta problematika nezaměstnanosti, příčiny jejího vzniku a důsledky, které plynou především pro nezaměstnané osoby. Byl vymezen Ústecký kraj, který je známý svou hospodářskou činností, především těžbou hnědého uhlí. Orientace na těžební průmysl měla vliv na vzdělanostní a profesní strukturu obyvatelstva. Mezi obory v průmyslu se v kraji zařazuje těžební, chemický, sklářský a strojírenský průmysl. V minulosti uskutečněná průmyslová činnost měla velmi nepříznivý dopad na kvalitu životního prostředí a navrácení krajiny do jejího původního stavu se provádí finančně náročnou rekultivací značně pomalu.

Mezi výhody kraje spadá vhodná geografická poloha mezi Prahou a Německem, dostatek pracovní síly spojený s nízkými náklady na tuto sílu, možnosti využití velkého počtu budov a výrobních ploch či nevyčerpané zásoby nerostných surovin. Naopak prostor ke zlepšení situace v kraji se nabízí ve zvýšení kvalifikační a vzdělanostní struktury obyvatelstva, nárůstu počtu malých a středních výrobních firem či zvýšením investic a kapitálu pro rozjezd podnikání.

Nadále byla provedena analýza nezaměstnanosti v kraji za časové období od roku 2005 – 2014. Za sledované období lze pozorovat, že míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji je pokaždé vyšší než celorepublikový průměr. Nejkritičtější je rok 2005, kdy míra nezaměstnanosti dospěla hodnoty 16,4 % spolu s rokem 2006 – 15,8 %, v dalších letech dochází k poklesu nezaměstnanosti. V roce 2008 došlo v Ústeckém kraji k poklesu míry nezaměstnanosti o 5,2 % ve srovnání s rokem 2005. Roku 2014 v Ústeckém kraji se jednalo v praxi o nejvyšší podíl nezaměstnaných vzhledem k ostatním občanům v rámci ČR. K 31. 10. 2015 podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji činil 8,9 % a celorepublikový průměr dosáhl hodnoty 5,9 %.

V jednotlivých okresech Ústeckého kraje nejvyšší hodnoty míry nezaměstnanosti dlouhodobě vykazuje okres Most, naopak nejnižší míru nezaměstnanosti v rámci kraje lze zaznamenat v okrese Litoměřice.

Nejvyšší nabídka volných míst je pro vyučené uchazeče a pro vysokoškolsky vzdělané v rámci počtu uchazečů na jedno místo, podobně jsou na tom absolventi středních odborných škol. V roce 2007 bylo dosaženo nejnižší hodnoty, kdy na jedno pracovní místo připadalo 7,72 uchazečů. Naopak nejvyšší hodnotu vykazuje rok 2009 a to 34,85 uchazečů. Nejvyšší podíl nezaměstnaných zaujímají lidé se základním vzděláním, s výučním listem a s úplným středním odborným s maturitou (bez vyučení).

Nejlepší výsledky v počtu uchazečů na jedno volné místo dosahuje okres Litoměřice a Louny, naopak poptávka po pracovní síle neodpovídá s velkým nedostatkem nabídky práce v Děčíně a v Mostě. Rekordem s nejvyšším počtem uchazečů byl region Most v roce 2013, kdy se počet uchazečů vyšplhal na hodnotu 89,1. Naopak nejnižšího počtu zaznamenalo roku 2009 Ústí nad Labem – 9 uchazečů na volné místo.

Uchazeči se zdravotním postižením mají pro nedostatek volných pracovních míst skrovnou možnost pracovního uplatnění a jsou ze všech monitorovaných skupin nejvíce postihnuti dlouhodobou nezaměstnaností. Nejvyšší podíl na celkovém počtu nezaměstnaných zaujímali roku 2008 – 16,8 %, v dalších letech jejich počet klesal. Nejnižší je rok 2013, hodnota 11 %.

Ve většině období od roku 2005 až 2014 převažují v nezaměstnanosti muži s výjimkou roku 2006 až 2009, kdy naopak ženy tvořily vyšší podíl nezaměstnaných oproti mužům. Nejvýraznější rozdíl představoval rok 2008, kdy ženy v počtu uchazečů o zaměstnání převyšovaly muže o 3 192. Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání byl zaznamenán v roce 2005, celkově v Ústeckém kraji 75 544 osob, naopak nejnižší počet uchazečů představoval rok 2009 - 49 681 osob.

Práce dále seznamuje se státní politikou zaměstnanosti a pozornost je hlavně zaměřena na zhodnocení využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Problémem v Ústeckém kraji je velký počet dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů, kteří jsou v evidenci delší dobu jak 12 měsíců. U těchto osob dochází k hromadění několika nevýhod, které plynou z jejich kvalifikační, osobní, sociální a pracovní charakteristiky, spolu s nižší pracovní motivací. Zde by zlepšení mohlo přinést jejich umístění prostřednictvím veřejně prospěšných prací či společensky účelných pracovních míst, aby

u těchto osob byla obnovena pravidelná pracovní aktivita. Zvýšená pozornost Úřadů práce je věnována osobám s nízkým vzděláním, absolventům škol, mladistvým, osobám propuštěným z výkonu trestu, národnostním menšinám, osobám starších 50 let či osobám se zhoršeným zdravotním stavem a v neposlední řadě právě dlouhodobě nezaměstnaným.

Krajská pobočka Úřadu práce v Ústí nad Labem za sledované období nejvíce využívala z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti veřejně prospěšné práce, rekvalifikace a společensky účelná pracovní místa. Celkem za sledované období bylo v rámci chráněných dílen a pracovišť podpořeno 3 065 uchazečů, 18 472 osob u veřejně prospěšných prací a 15 845 uchazečů v rámci společensky účelných míst. Výhodou veřejně prospěšných prací je zaměstnávání obtížně umístitelných uchazečů přímo v obcích kde žijí, a druhou výhodou je zdokonalení kulturního prostředí obcí. Zvyšující se zájem o rekvalifikace značí snahu, ať už uchazečů, tak Úřadů práce, zvýšit šanci nezaměstnaných na trhu. Zlepšení stavu do budoucna je reálné za předpokladu využívání veškerých dostupných nástrojů aktivní politiky a jejich upřednostňování před pasivní politikou zaměstnanosti.

Souhrnná suma prostředků vynaložená na aktivní politiku zaměstnanosti od roku 2004 postupně rostla, s výjimkou roku 2008 a 2009, kdy výdaje výrazně poklesly, což lze přisoudit nízké míře nezaměstnanosti vyskytující se za dané období v Ústeckém kraji. Rok 2010 opět přinesl strmý nárůst – hodnota 828 847 tis. Kč, v následujících letech výdaje pomalu klesaly. Negativním jevem je v převážné části sledovaného období převyšování výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti oproti aktivní politice. Rok 2004, 2007 a poslední sledovaný rok 2014 byly světlou výjimkou. V roce 2004 činily výdaje na PPZ 682 511 tis. Kč, v letech 2005 až 2007 došlo k jejich nárůstu a roku 2008 bylo dosaženo nejnižší hodnoty za sledované období – suma 668 892 tis. Kč. Radikální zvýšení hodnoty výdajů následovalo roku 2009 a 2010, průměr hodnot se pohyboval okolo 1 191 294 tis. Kč, kdy tento nárůst souvisel převážně se světovou ekonomickou krizí. V roce 2014 na APZ bylo vynaloženo 759 318 tis. Kč a na PPZ 711 704 tis. Kč.

K realizaci vize zvýšení zaměstnanosti v kraji by mohl pomoci vstup nových investorů, převážně v rámci využití investičních pobídek. Tvorba nových míst by měla být povzbuzována pomocí podpory vytváření malých podniků a živností za účasti regionálních a místních orgánů, podpory nových investic či prostřednictvím programů rozvoje regionů.

Zlepšení by mohl přinést nárůst rozdílu mezi minimální mzdou a podporou v nezaměstnanosti či stejné nebo nižší přídavky na děti pro nezaměstnané oproti zaměstnaným osobám. Tyto faktory zvýší motivaci osob k intenzivnějšímu úsilí hledání práce. Nejenom v Ústeckém kraji by napomohla pružnější reakce vzdělávacího systému na potřeby trhu práce ze strany zaměstnavatelů. U uchazečů o zaměstnání, kteří disponují nízkou úrovní vzdělání, využití rekvalifikačních kurzů. Neméně důležitou šancí na zlepšení situace je výpomoc začínajícím podnikatelům pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jako různé kurzy a rady na získání kapitálu pro rozjezd podnikání.

V závěru práce na základě podkladových dat od roku 1995 do roku 2014 byly vytvořeny ekonometrické modely, kdy první zkoumal závislost sezónnosti, míry nezaměstnanosti v předchozím období, úrokové míry, indexu spotřebitelských cen a hrubého domácího produktu na míru nezaměstnanosti. Pro účely prognózování byl sestaven druhý model, kde se zkoumal vliv sezónnosti a míry nezaměstnanosti v předchozím období na vysvětlovanou proměnnou. Dle modelu byla vytvořena prognóza míry nezaměstnanosti pro 3. a 4. čtvrtletí roku 2014 a pro celý rok 2015. V porovnání s posledním čtvrtletím roku 2013 lze očekávat dle modelu v závěru roku 2014 pokles nezaměstnanosti o 0,268836 % a v roce 2015 pokles o 0,132461 %. Ke konci roku 2014 byla ve skutečnosti zaznamenána nižší hodnota, než kterou prognózoval model.

9. Seznam literatury

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

ČECHURA, Lukáš et al. *Cvičení z ekonometrie*. Vyd. 2. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2009. ISBN 978-80-213-1976-9.

DVOŘÁK, Pavel.: *Veřejné finance, fiskální nerovnováha a finanční krize*. Praha: C. H. Beck, 2008. 343 s. ISBN 978-80-7400-075-1

HELÍSEK, Mojmír.: *Makroekonomie: Základní kurs*. Slaný: MELANDRIUM, 2002. 326 s. ISBN 80-86175-25-1

HOŘÁNKOVÁ, Simona. *Fiskální politika a vývoj nezaměstnanosti v regionu Most*. Praha, 2013. Bakalářská práce. ČZU Praha

IZÁK, Vratislav.: *Fiskální politika*. Praha: Oeconomica, 2008. 210 s. ISBN 978-80-245-0976-1

KACZOR, Pavel.: *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR poroce 2011*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2013. 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2

KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar.: *Lidské zdroje na trhu práce*. Praha: Professional Publishing, 2002. 199 s. ISBN: 80-86419-48-7

MANKIW, N. G.: *Zásady ekonomie*. 1. vydání. Praha: Grada publishing, 1999. 768 s. ISBN 80-7169-891-1

MAREŠ, Petr.: *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladelství, 1998. 172 s. ISBN 80-901424-9-4

PROJSOVÁ, Ivana.: *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice 1992 – 1999*. Praha: KUFR, 2000. 184 s. ISBN

SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D.: *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 2010.
ISBN 978-80-205-0590-3

Směrnice ředitele krajské pobočky v Ústí nad Labem č. 1/2013

Internetové zdroje:

Czech Coal Group, *Profil Czech Coal*, [online]. Dostupné z WWW:
<http://www.czechcoal.cz/cz/profil/ccg/index.html>

CzechInvest, *Investiční pobídky*, [online]. Dostupné z
WWW:<http://www.czechinvest.org/investicni-pobidky-nove>

Český statistický úřad, *Charakteristika kraje*, [online]. Dostupné z WWW:
http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje

Český statistický úřad, *Statistický bulletin*, [online]. Dostupné z WWW:
http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/krajkapitola/330086-14-q3_2014-0105

Finance.cz, *Státní rozpočet*, [online]. Dostupné z WWW:
<http://www.finance.cz/makrodata-eu/statni-rozpocet/fiskalni-politika/>

Integrovaný portál MPSV ČR, *Grantové projekty*, [online]. Dostupné z WWW:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/grantove_projekty

Integrovaný portál MPSV ČR, *Chráněné pracovní dílny a pracovní místa*, [online].
Dostupné z WWW:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/chanene_pracovni_dilny_a_pracovni_mista

Integrovaný portál MPSV ČR, *Politika zaměstnanosti*, [online]. Dostupné z WWW:
http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/podpora_zamest

Integrovaný portál MPSV ČR, *Společensky účelná pracovní místa*, [online]. Dostupné z WWW: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/spolecensky_ucelna_pracovni_mista

Integrovaný portál MPSV ČR, *Výdaje*, [online]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Krajská zdravotní, a.s., *Informace o společnosti*, [online]. Dostupné z WWW: <http://www.kzcr.eu/o-nas/informace-o-spolecnosti/default.aspx>

Severočeské doly a.s., *Informace o společnosti*, [online]. Dostupné z WWW: <http://www.sdas.cz/spolecnost/profil-spolecnosti/zakladni-informace-o-spolecnosti.aspx>

Unipetrol, *O nás*, [online]. Dostupné z WWW: <http://www.unipetrol.cz/cs/Stranky/default.aspx>

Ústecký kraj, *Zemědělství*, [online]. Dostupné z WWW: http://www.kr-ustecky.cz/vismo/zobraz_dok.asp?id_org=450018&id_ktg=99371&p1=197869

10. Přílohy

Příloha č. 1: Podkladová data

OBDOBÍ	Míra nezaměstnanosti (v %)	Hrubý domácí produkt (v mld.Kč)	Index spotřebitelských cen (v %)	Úroková míra (v %)
2Q / 14	7,4	1 066,5	0,7	0,05
1Q / 14	8,3	1 009,9	1	0,05
4 Q / 13	8,2	993	1,4	0,05
3 Q / 13	7,6	962,3	1,8	0,05
2 Q / 13	7,3	964,2	2,3	0,05
1Q / 13	8	953,9	3,2	0,05
4 Q / 12	9,4	957,4	3,3	0,05
3 Q / 12	8,4	956,4	3,2	0,5
2 Q / 12	6,8	951,7	2,8	0,5
1Q / 12	7,2	957	2,4	0,75
4 Q / 11	6,5	961,1	1,9	0,75
3 Q / 11	6,6	957,8	1,8	0,75
2 Q / 11	6,8	932,7	1,9	0,75
1Q / 11	7,3	924,5	1,7	0,75
4 Q / 10	7	921,7	1,5	0,75
3 Q / 10	7,2	925,4	1,1	0,75
2 Q / 10	7,2	914,7	0,6	0,75
1Q / 10	8,2	905	0,7	1
4 Q / 09	7,3	925,3	1	1
3 Q / 09	8,6	908,8	2,1	1,25
2 Q / 09	8	918,1	3,7	1,5
1Q / 09	7,7	875,9	5	1,75
4 Q / 08	6	941	6,3	2,25
3 Q / 08	5,3	935,1	6,4	3,5
2 Q / 08	5	935,9	5,4	3,75
1Q / 08	5,6	876,9	4,3	3,75
4 Q / 07	6	917,3	2,8	3,5
3 Q / 07	6,2	895,6	2	3,25
2 Q / 07	5,3	890,1	2,1	2,75

1Q / 07	7,3	832,5	2,2	2,5
4 Q / 06	7,7	840,8	2,5	2,5
3 Q / 06	7,8	819,7	2,8	2,5
2 Q / 06	7,7	812,2	2,5	2
1Q / 06	8,8	749,7	2,2	2
4 Q / 05	8,9	775,8	1,9	2
3 Q / 05	8,8	753,5	2	1,75
2 Q / 05	8,8	759,4	2,4	1,75
1Q / 05	9,4	695,2	2,6	2,25
4 Q / 04	9,5	737	2,8	2,5
3 Q / 04	9,1	712,1	2,2	2,5
2 Q / 04	9,9	715,2	1,4	2,25
1Q / 04	10,7	650,4	0,8	2
4 Q / 03	10,3	667,5	0,1	2
3 Q / 03	10,1	650,8	0	2
2 Q / 03	9,5	660,4	0,2	2,25
1Q / 03	10	598,4	0,8	2,5
4 Q / 02	9,8	636,6	0,6	2,75
3 Q / 02	9,4	621	2,7	3
2 Q / 02	8,7	630,1	3,9	3,75
1Q / 02	9,1	576,7	4,6	4,25
4 Q / 01	8,9	614	4,7	4,75
3 Q / 01	8,5	599,3	4,7	5,25
2 Q / 01	8,1	598,8	4,3	5
1Q / 01	8,7	540,5	4	5
4 Q / 00	8,8	568,2	3,9	5,25
3 Q / 00	8,8	557,8	3,3	5,25
2 Q / 00	8,7	558,7	2,6	5,25
1Q / 00	9,5	504,5	2,3	5,25
4 Q / 99	9,4	536,5	2,5	5,25
3 Q / 99	9,1	529,5	1,2	6
2 Q / 99	8,4	517	2,2	6,5
1Q / 99	8,4	481,9	2,5	7,5
4 Q / 98	7,5	513,9	6,8	9,5
3 Q / 98	6,8	512,4	8,8	13,5

2 Q / 98	5,6	512,2	12	15
1Q / 98	5,5	457,9	13,4	15
4 Q / 97	5,2	477,8	10	14,75
3 Q / 97	4,8	461,9	10,3	14,5
2 Q / 97	4	455,8	6,8	18,2
1Q / 97	3,9	415,6	6,8	12,4
4 Q / 96	3,5	444,3	8,4	12,4
3 Q / 96	3,2	432,2	8,9	12,4
2 Q / 96	2,7	424	8,4	12,4
1Q / 96	3	382,9	8,9	11,5
4 Q / 95	2,9	390,2	7,9	11,3

Zdroj: Český statistický úřad

Příloha č. 2: Sezónnost

ROK	KVARTÁLY			
	1.	2.	3.	4.
1996	3	2,7	3,2	3,5
1997	3,9	4	4,8	5,2
1998	5,5	5,6	6,8	7,5
1999	8,4	8,4	9,1	9,4
2000	9,5	8,7	8,8	8,8
2001	8,7	8,1	8,5	8,9
2002	9,1	8,7	9,4	9,8
2003	10	9,5	10,1	10,3
2004	10,7	9,9	9,1	9,5
2005	9,4	8,8	8,8	8,9
2006	8,8	7,7	7,8	7,7
2007	7,3	5,3	6,2	6
2008	5,6	5	5,3	6
2009	7,7	8	8,6	7,3
2010	8,2	7,2	7,2	7
2011	7,3	6,8	6,6	6,5
2012	7,2	6,8	8,4	9,4
2013	8	7,3	7,6	8,2
	7,331579	6,868421	7,331579	7,573684

Zdroj: vlastní zpracování v programu Gretl