

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra statistiky**



**Bakalářská práce**

**Zaměstnanost a nezaměstnanost v Ústeckém kraji, jejich  
příčiny a souvislosti**

**Jakub Kvíz**

**© 2017 ČZU v Praze**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jakub Kvíz

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Zaměstnanost a nezaměstnanost v Ústeckém kraji, jejich příčiny a souvislosti

Název anglicky

Employment and unemployment in the Ústecký region, their causes and context

---

### Cíle práce

Nezaměstnanost je průvodní jev fungující ekonomiky a je jedním z globálních problémů současného světa. Postihuje vyspělé i rozvojové ekonomiky a patří v dnešní době k velmi důležitým tématům. Nezaměstnanost v Ústeckém kraji je jedna z nejvyšších v České republice. Cílem bakalářské práce je statistická analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a to i z hlediska struktury. Součástí analýz bude rovněž výčet základních charakteristik lidských zdrojů Ústeckého kraje. Na základě získaných výsledků bude student specifikovat pozici Ústeckého kraje v rámci České republiky.

### Metodika

Statistická analýza sekundárních dat bude provedena s využitím vybraných statistických metod analýzy časových řad. Dynamika změn bude popsána pomocí vybraných elementárních charakteristik časových řad. S ohledem na vývoj vybraných ukazatelů budou zvoleny vhodné interpolační a extrapolací metody.

Ve svých statistických analýzách bude student vycházet zejména z dat poskytovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí a Českým statistickým úřadem.

**Doporučený rozsah práce**

40 – 60 stran

**Klíčová slova**

Nezaměstnanost, zaměstnanost, trh práce, časová řada, prognóza, pracovní příležitosti, Ústecký kraj, ČR.

---

**Doporučené zdroje informací**

- ARLT, J., ARLTOVÁ, M.: Ekonomické časové řady. Professional Publishing, Praha, 2009. ISBN 978-80-86946-85-6.
- BRČÁK, J., SEKERKA, B., STARÁ, D.: Makroekonomie – teorie a praxe. Plzeň, Aleš Čeněk s. r. o., 2014, 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.
- BROŽOVÁ, D.: Společenské souvislosti na trhu práce. Praha, Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, B. A KOL.: Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. ISBN 80-247-9006-8.
- HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J., FISCHER, J.: Statistika pro ekonomy. Praha, Professional Publishing, 2009. ISBN 978-80-86946-43-6.
- KÁBA, B., SVATOŠOVÁ, L. Statistické nástroje ekonomického výzkumu. 1. vydání. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., Plzeň. 2012. 176 s. ISBN 978-80-7380-359-9.
- MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha, Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- POŠTA, V.: Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR. Praha, Management Press, 2015, 84 s. ISBN 978-80-7261-296-3.
- SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D.: Ekonomie. Praha, Svoboda, 2013, 732 s. ISBN 978-80-205-0629-0.
- WILSON, H., J., KEATING, B.: Business Forecasting. The McGraw-Hill Companies, Inc., 1994, s. 475. ISBN 0-256-11871-X.

---

**Předběžný termín obhajoby**

2016/17 LS – PEF

**Vedoucí práce**

Ing. Radka Procházková, Ph.D.

**Garantující pracoviště**

Katedra statistiky

---

Elektronicky schváleno dne 25. 11. 2016

prof. Ing. Líbuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 25. 11. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 24. 02. 2017

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Zaměstnanost a nezaměstnanost Ústeckém kraji, jejich příčiny a souvislosti" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14. 3. 2017

---

Jakub Kvíz

### Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucí bakalářské práce, paní Ing. Radce Procházkové, Ph.D. za odborné vedení, rady a čas, který mi v průběhu zpracování práce věnovala.

# **Zaměstnanost a nezaměstnanost v Ústeckém kraji, jejich příčiny a souvislosti**

---

## **Employment and unemployment in the Ústecký region, their causes and context**

### **Souhrn**

Bakalářské práce se zabývá analyzováním vývoje nezaměstnanosti, zaměstnanosti a to včetně vybraných demografických ukazatelů v Ústeckém kraji v období 2008-2016. Přehled řešené problematiky je zaměřen na teorii trhu práce a jeho segmentaci, aktivní a pasivní politiku státu, teorii zaměstnanosti a nezaměstnanosti. V této části je shrnuta i základní charakteristika Ústeckého kraje. Ve vlastním řešení jsou nezaměstnanost a zaměstnanost Ústeckého kraje zkoumány v jednotlivých letech z hlediska krajů, okresů a pohlaví. Vybrané ukazatele jsou porovnávány pomocí elementárních charakteristik časových řad, z nichž plynou rozhodující výsledky práce. Na základě těchto výsledků jsou v závěru stanoveny možnosti a doporučení, jak řešit dlouhodobou nezaměstnanost v Ústeckém kraji.

**Klíčová slova:** zaměstnanost, nezaměstnanost, trh práce, vývoj, Ústecký kraj

### **Summary**

The topic of bachelor thesis is concerned analyzing progression unemployment, employment and including selected demographic indicators in Ústí region from 2008 to 2016. Summary of solved problematics focused on on the labor market and his segmentation, active and passive policy of the state, theory of employment and unemployment. This part also summarize the basic characteristics of Ústí region. In the custom solution are employment and unemployment of Usti region examined in individuals years in terms of districts, regions and gender. Selected indacators are compared by using elementay characteristics of time series, which result in decisive results of the work. Based on these results, the conclusion set out options and recommendations on how to tackle long-term unemployment in the Usti region.

**Keywords:** employment, unemployment, labor market, development, Usti region

## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod</b> .....	10
<b>2</b>	<b>Cíl práce a metodika</b> .....	12
	2.1 Cíl práce .....	12
	2.2 Metodika .....	12
<b>3</b>	<b>Přehled řešené problematiky</b> .....	16
	3.1 Trh práce .....	16
	3.1.1 Rovnováha a flexibilita trhu práce .....	17
	3.1.2 Segmentace trhu .....	18
	3.2 Zaměstnanost.....	19
	3.3 Nezaměstnanost.....	21
	3.3.1 Obecné rozdělení nezaměstnanosti .....	23
	3.3.2 Formy nezaměstnanosti.....	24
	3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	26
	3.5 Institucionální zabezpečení v politice zaměstnanosti ČR .....	28
	3.6 Aktivní politika a pasivní politika zaměstnanosti ČR.....	31
	3.7 Charakteristika Ústeckého kraje .....	32
	3.7.1 Pakt o zaměstnanosti Ústeckého kraje .....	34
<b>4</b>	<b>Vlastní řešení</b> .....	36
	4.1 Struktura vybraných lidských zdrojů v Ústeckém kraji .....	36
	4.2 Analýza zaměstnanosti Ústeckého kraje .....	40
	4.2.1 Míra zaměstnanosti osob v Ústeckém kraji.....	42
	4.2.2 Míra zaměstnanosti podle pohlaví.....	43
	4.2.3 Míra ekonomické aktivity podle pohlaví v Ústeckém kraji .....	45
	4.3 Analýza podílu nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.....	47
	4.3.1 Podíl nezaměstnaných osob podle okresů.....	49
	4.3.2 Podíl nezaměstnaných mužů a žen.....	51
	4.4 Vývoj volných pracovních míst v Ústeckém kraji .....	53
	4.5 Způsoby hledání zaměstnání v Ústeckém kraji.....	55
<b>5</b>	<b>Závěr</b> .....	58
<b>6</b>	<b>Seznam použitých zdrojů</b> .....	60
<b>7</b>	<b>Přílohy</b> .....	61

## Seznam tabulek

**Tabulka č. 1:** Průměrné měsíční mzdy a medián měsíčních mezd podle pohlaví za období 2015 v České republice v porovnání s Ústeckým krajem (v Kč)

**Tabulka č. 2:** Míra zaměstnanosti krajů v období 2008 až 2015 (v %)

**Tabulka č. 3:** Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích v období 2009-2016 (v %)

**Tabulka č. 4:** Podíl nezaměstnaných osob podle okresního členění Ústeckého kraje v letech 2009 až 2016 (v %)

**Tabulka č. 5:** Vývoj volných pracovních míst v Ústeckém kraji ve sledovaném období 2008 až 2015 (v jednotkách)

## Seznam grafů

**Graf č. 1:** Vývoj počtu obyvatelstva Ústeckého kraje v období 2008-2015 (v tis. osob)

**Graf č. 2:** Počet narozených celkem a narozených mimo manželství v Ústeckém kraji v období 2008 až 2015 (tis. osob)

**Graf č. 3:** Sňatečnost a rozvodovost v Ústeckém kraji za období 2008 až 2015 (tis. osob)

**Graf č. 4:** Zaměstnaní podle odvětví CZ-NACE v Ústeckém kraji rok 2015 (v tis. osob)

**Graf č. 5:** Míra zaměstnanosti mužů a žen Ústeckého kraje v období 2008-2015 (v %)

**Graf č. 6:** Míra ekonomické aktivity podle pohlaví v Ústeckém kraji v období 2008-2015 (v %)

**Graf č. 7:** Podíl nezaměstnaných Ústeckého kraje pro období 2009 až 2016 (v %)

**Graf č. 8:** Podíly nezaměstnaných osob jednotlivých okresů v kraji v období 2009 až 2016 (v %)

**Graf č. 9:** Podíl nezaměstnaných mužů a žen v Ústeckém kraji v období 2009 až 2016 (v%)

**Graf č. 10:** Způsoby hledání zaměstnání v posledních 4 týdnech v Ústeckém kraji v letech 2008 až 2015 (v %)



## **Seznam obrázků**

**Obrázek č. 1:** Faktory zaměstnatelnosti

**Obrázek č. 2:** Ústecký kraj a jeho okresní členění

**Obrázek č. 3:** Věková struktura obyvatelstva Ústeckého kraje (v tis. osob)

## 1 Úvod

Obecně nezaměstnanost lze chápat jako běžný jev v tržním hospodářství, který způsobuje mnoho nechtěných negativních dopadů pro dílčí či celkovou společnost, ať už z ekonomického, sociálního, psychologického, ale i také zdravotního hlediska. U dlouhodobě nezaměstnaných osob dochází nejčastěji ke ztrátě individuální kvalifikace, což vede také k možné chudobě. Osobám v nezaměstnanosti hrozí ztráta úplných základních potřeb, které se jim nedostávají, v případě ztráty zaměstnání. Stát v takovém případě je tedy nucen prosazovat fiskální politiku, což znamená uvolňování finančních prostředků na podporu v nezaměstnanosti pomocí sociálních dávek či dávek v hmotné nouzi.

Důležitou událostí byla sametová revoluce v roce 1989, kdy došlo nejen ke změně politického systému, ale především k transformaci centrálně plánované ekonomiky na tržní ekonomiku. Krátce po této transformaci docházelo k pozvolnému růstu míry nezaměstnanosti, z důvodu liberalizace a deregulace. Lze tedy konstatovat, že do roku 1989 v tehdejší Československu, nedocházelo k nezaměstnanosti, z důvodu přísné právní legislativy. Tehdejší politický systém kladl důraz na těžký průmysl a zemědělství, přičemž jeho změna byla klíčová pro Severočeský (dnes Ústecký a Liberecký kraj) a Severomoravský (dnes Moravskoslezský) kraj. Tyto oblasti se soustředily především na těžký průmysl a to znamenalo pro kraje vysokou zaměstnanost, jelikož průmysl a zemědělství poskytovalo mnoho pracovních míst.

Po transformaci politických systémů se trh začal orientovat převážně na obchod, výrobu a služby. To zapříčinilo privatizaci národních podniků do soukromého vlastnictví a následného propouštění nadměrného počtu zaměstnanců. V horším případě dochází k zániku velkých firem, jakož tomu bylo v Ústeckém kraji, zatímco u některých následuje optimalizace pracovních míst. Tímto vznikají také nové státní instituce zabývající se příčinami, analyzování a snižování vzniku nezaměstnanosti. Vznik nezaměstnanosti je také úzce spojen s dosaženým vzděláním. Většina nezaměstnaných však nemá dokončenou základní úroveň vzdělání, což nevyhovuje požadavkům společností poskytujících volné pracovní pozice. Současná doba poskytuje zaměstnavatelům možnost širokého výběru potenciálních zaměstnanců, kteří splňují podmínky pro přijetí do zaměstnání. Zaměstnavatel může také svoji poptávku orientovat do jiného kraje, než je kraj, v němž sídlí. Toto je také problém Ústeckého kraje.

Nezaměstnanost je tedy globální problém, s kterým se potýkají všechny státy světa včetně České republiky. Je však také ukazatelem jisté ekonomické vyspělosti dané země. Nutno však podotknout, že v současné době Česká republika podle tiskových zpráv Eurostatu má nejnižší nezaměstnanost v celé Evropské unii a to kolem 4%. Z posledních ověřených dat, která byla zveřejněna koncem roku 2016, činila nezaměstnanost v EU 18,2% a v eurozóně 20,3%.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Primárním cílem této práce je analyzovat a porovnat výsledky zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Ústeckém kraji oproti výsledkům České republiky a krajů od roku 2008 až po rok 2016. Práce ukazuje tendence a vývoj sledovaných jevů. Cílem práce je také najít možné příčiny vzniku nezaměstnanosti, či vymežit ohroženou skupinu obyvatel daného kraje. Pro zkoumání dat o nezaměstnanosti a zaměstnanosti Ústeckého kraje jsou využita veřejná data z Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí a regionálního Úřadu práce. Dílčím úkolem práce je zkoumání vybraných demografických ukazatelů Ústeckého kraje, které mohou být ovlivňovány nezaměstnaností ve sledovaném kraji.

### 2.2 Metodika

Důležitou součástí pro sledování nezaměstnanosti a zaměstnanosti jsou časové řady. Pro statistiku a její činnosti je důležitý výzkum změn v průběhu času. Základním statistickým prostředkem pro zjišťování dynamiky hromadných jevů jsou časové řady. Analýza časových řad představuje soubor používaných metod, které slouží k popisu těchto metod, případně k použití pro výpočet predikce. Časové řady se rozdělují podle časového hlediska (tj. intervalové a okamžikové), periodicity (tj. roční a krátkodobé), druhu sledovaných ukazatelů (tj. primární a sekundární) a také podle způsobu vyjádření údajů (tj. peněžité a naturální). Pro srovnatelnost se používají časové, cenové, prostorové a věcná hlediska. Časová řada je zpravidla definovaná jako množina kvantitativních charakteristik, jež jsou uspořádány v čase (Svatošová, Kába, 2011, s. 89). Při modelování se vychází nejčastěji z klasického (formálního) modelu, pomocí něhož se popisuje forma pohybu časové řady, nikoliv věcná příčina dynamiky časové řady.

Časovou řadu lze rozdělit na 4 složky:

- a) Trendová složka  $T_t$  – kdy trendem se chápe tendence dlouhodobého vývoje hodnot ukazatelů v čase.
- b) Sezónní složka  $S_t$  – jde o pravidelně se opakující odchylku od trendové složky (periodicita časové řady  $\leq 1$  rok).

- c) Cyklická složka  $C_t$  – kolísání kolem trendu > období delší než 1 rok.  
d) Náhodná složka  $\varepsilon_t$  – hodnota, kterou nelze nijak popsat žádnou funkcí času, jde o složku, která zbyde po vyloučení trendu, cyklické a sezónní složky (Hindls, Hronová, Seger, Fischer, 2009, s. 254-255).

$$y_t = T_t + P_t + \varepsilon_t \quad (2.1)$$

Ke klasickým trendovým modelům patří, které využívají jednoduché matematické funkce, patří lineární, kvadratický, logaritmický, exponenciální, mocninný, odmocninný, kombinovaný a logistický model.

Vyrovňovací křivky se rozdělují na:

a) lineární  $T_t = a + bt$  (2.2)

b) kvadratický  $T_t = a + bt + ct^2$  (2.3)

c) logaritmický  $T_t = a + b \log t$  (2.4)

d) exponenciální  $T_t = ab^t$  (2.5)

e) mocninná  $T_t = at^b$  (2.6)

f) odmocninná  $T_t = a + b\sqrt{t}$  (2.7)

g) kombinovaná  $T_t = a + bt + c\sqrt{t}$  (2.8)

h) logistická  $T_t = \frac{k}{1 + e^{a+bt}}$  (2.9)

Trend je výsledkem faktorů, které z velké části dlouhodobě působí ve stejném směru. Může mít různý charakter např. rostoucí, klesající, strmý, mírný a postupem času se může měnit, což lze pokládat za cyklus. Principem je proložení křivky trendem, přičemž na základě jasně očekávaného vývoje, lze určovat hodnoty, které poslouží pro další období (Arlt, Arltová, 2009, s. 13).

Každý trend znázorňuje jiný průběh v grafickém zobrazení, na základě jehož lze aproximovat přibližný trend a dále vypočítat trendovou funkci. Vývoj v grafickém znázornění však nemá podstatnou vypovídací hodnotu. Důležitý je výběr vhodné trendové funkce. Pro výpočet či odhad parametrů funkce se používá metoda nejmenších čtverců (Svatošová, Kába, 2014, s. 44). Pro volbu trendové funkce jsou důležitá věcně ekonomická

kritéria, tj. měla by být zvolena na základě analýzy zkoumaného ekonomického jevu, tedy posoudit, zda jde o klesající či rostoucí funkci a případně najít její inflexní bod. Druhou možností je využití analýzy grafu, kde ale připadá v úvahu nebezpečí volby na základě subjektivity (Hindls, Hronová, Seger, Fischer, 2009, s. 286).

Cílem elementárních charakteristik časových řad, je poskytnout rychlou a orientační představu o charakteru procesu. K těmto základním charakteristikám časových řad se řadí difference různého řádu, tempa včetně průměrného tempa růstu, ale i průměry hodnot časové řady. Následující charakteristiky statistických metod se využívají především pro porovnávání a analyzování časových řad, za předpokladu, že vznikly na základě absolutních hodnot či ukazatelů. Pomocí grafického znázornění je možné odhadnout průběh časové řady a její dlouhodobou tendenci nebo periodicky opakující se vývojové změny. Tato metoda však nedokáže hlouběji poznat souvislosti a mechanismy studovaného procesu.

Aritmetický průměr vyjadřuje podíl součtu všech hodnot a hodnot obsažených v souboru. Tento průměr určuje úroveň časové řady. V případě intervalové časové řady se používá se aritmetický průměr, pokud ale interval jsou rozlišně dlouhé, využívá se vážený aritmetický průměr (Svatošová, Kába, 2011, str. 89).

První difference neboli absolutní přírůstek tvoří základní charakteristiku časových řad. Jde o rozdíl sousedních hodnot. Měří, jak moc se změnila sledovaná hodnota v čase (t) ve srovnání s předešlou hodnotou v čase (t-1). Tato difference se používá pro hledání trendu časové řady (Hindls, Hronová, Seger, Fischer, 2009, s. 247-248).

$$\Delta y_t = y_t - y_{t-1}; t = 1, 2, 3 \dots n \quad (2.10)$$

Druhá absolutní difference představuje absolutní zrychlení neboli zpomalení vývoje ve sledované časové řadě a udává, o kolik byl následující přírůstek větší či menší.

$$d^{(2)}y_t = dy_t - dy_{t-1} \quad (2.11)$$

Do indexní analýzy patří i koeficient růstu, u kterého se jedná o podíl sousedních hodnot. Jeho výsledná hodnota říká, o kolik % se změnila hodnota v čase (t) v porovnání s hodnotou v čase (t-1), tedy jak se změnila hodnota oproti minulému roku. Jde o velice

důležitou míru dynamiky časové řady. Pokud výsledný koeficient je vynásoben stem, tak udává na kolik procent hodnoty v čase (t-1) vzrostla následující hodnota v čase (t).

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}; t = 2, 3 \dots n \quad (2.12)$$

Ve statistice se také používá průměrný koeficient růstu. Počítá se pomocí geometrického průměru. Vyjadřuje se jako geometrický průměr dílčích koeficientů růstu.

$$\bar{k} = \sqrt[n]{k_1 k_2 \dots k_n} \quad (2.13)$$

Dalšími klíčovými ukazateli jsou bazický index a řetězový index. Bazický index slouží pro porovnávání hodnot ukazatele ve stejném období.

$$I_{i/o} = \frac{q_i}{q_o} \quad (2.14)$$

Absolutní přírůstek pro bazický index se vyjadřuje:

$$\Delta = q_i - q_o \quad (2.15)$$

Zatímco pomocí řetězového indexu se porovnávají hodnoty ukazatele v závislosti k předchozímu období. Mají měnicí se základ.

$$I_{i/i-1} = \frac{q_i}{q_{i-1}} \quad (2.16)$$

Absolutní přírůstek pro řetězový index se vyjadřuje:

$$\Delta = q_i - q_{t-1} \quad (2.17)$$

### 3 Přehled řešené problematiky

#### 3.1 Trh práce

Na trhu práce dochází ke střetu nabídky práce a poptávky po práci. Dochází k jevu, kdy se domácnosti pronajímají za určitou odměnu společně jako výrobní faktor. Obor ekonomie se tedy snaží co nejlépe popsat a chápat nezaměstnanost a výši mezd. Při tvorbě analýz se často ekonomové interesují zejména reálnou mzdou. Reálná mzda nám vysvětluje skutečnou hodnotu výdělku, tedy veškerou kupní sílu mezd, zatímco nominální mzda poukazuje na často peněžitou odměnu. Reálnou mzdou je tedy myšleno, co si vše člověk může pořídit za takovou odměnu. Tomu se říká, že vyjadřuje kupní sílu mezd. Co můžeme s jistotou říci, že reálná mzda má oproti nominální mzdě lépe vypovídající hodnoty, které slouží k užitečnému mezinárodnímu srovnávání zemí (Samuelson, Nordhaus, 2013, s. 245-246). „V klasickém pohledu pracovní trh organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou“ uvádí Mareš ve své knize (2002, s. 48).

Práce je tedy vynaložení výrobního faktoru, který se kupuje, a tím se ovlivňují náklady vynaložené na výrobu, také mzdy vyplacené za provedenou práci, jsou součástí základního pilíře na straně poptávky v ekonomice. Bezpodmínečně hlavním předmětem tržní transakce na trhu práce je koupě a prodej výrobního faktoru za cenu, kterou lze definovat jako mzdu (Buchtová a kol., 2013, s. 60-61).

„Komplexní charakter problematiky trhu práce, kde, zjednodušeně řečeno, všechno souvisí se vším, vyžaduje začít analýzu trhu práce přehledem charakteristik, které v základních obrysech vymezují jeho podobu.“ uvádí Kuchař (2007, s. 39). Bylo vymezeno pět charakteristik, čímž jsou: Národnostní, vzdělanostní, demografická, ekonomická a profesní struktura.

První jmenovaná národnostní struktura v současné době přináší růst v rámci migračních procesů společnosti, je zdánlivě neměnná, má nejstabilnější podobu a tak se může jevit jako nadbytečná. Demografická struktura je už poměrně méně stabilní a to z důvodu měnící se průměrného věku dožití a měnícího se vzorce tzv. „demografického chování“. V případě vzdělanostní struktury jde o společenský pokrok, který je vyjádřený tezí o znalostní společnosti, bez níž neexistuje vzdělaných občanů. Ekonomická struktura je zásadní především vznikajícími proměnami neboli jde o důležitou podmínku určující směr vývoje k vyspělým evropským zemím, včetně hrající role předchozího



hospodářského vývoje. Nejrychleji se měnící strukturou je profesní a to z důvodu větších či menších změn v profesní postavení během pracovní kariéry (Kuchař, 2007, s. 39-40).

### **3.1.1 Rovnováha a flexibilita trhu práce**

Nahlížení na trh jako na dokonale i nedokonale konkurenční má svoje praktické a teoretické opodstatnění. V momentě, kdy se nahlíží na trh z teoretického hlediska, konkurenční trh představuje určitou abstrakci, pomocí níž se lehce definuje a chápe složité vztahy mezi ekonomickými subjekty a trhovými veličinami. Dalším z důvodu může být, že i teoretické přístupy, založené na dokonalém a nedokonalém konkurenčním trhu mohou mít své vytvořené konkurenční modely. Pro dokonalou konkurenci trhu platí několik podmínek, např. pracovní síla je mobilní, práce je často homogenní a standardizovaná, na trhu práce se vyskytuje mnoho podniků, mzda jako cena práce je pružná, ale také dobrá informovanost ekonomických subjektů.

Rovnováha práce tedy vzniká při určité výši rovnovážné mzdy, za předpokladu určitého množství práce. Rovnováha je dána průsečíkem nabídky práce a poptávky práce (Rievajová, 2009, s. 26-28).

Při odchylce mzdy z rovnovážné úrovně vznikne na trhu práce nedostatek nebo přebytek pracovní síly. Jestliže, dochází ke snížení tržní mzdové sazby a je nižší než rovnovážné množství na straně nabídky, tak je nižší než poptávané množství. Nedostatek práce často vede k růstu mzdové sazby a nerovnováha bude trvat určitou dobu, dokud mzdová sazba se nezvýší na úroveň rovnováhy. Jednoduše řečeno, tlak nezaměstnanosti stlačuje mzdovou sazbu na rovnováhu (Macáková, 2010, s. 165).

S pojmem flexibilita trhu práce přišel jako první pan Atkinson. V souvislosti s tímto pojmem dochází k dělení základních a periferních zaměstnanců. Základní zaměstnanci tvoří jádro podniku důležité pro zaměstnavatele, mezitím periferní část zaměstnanců, využívá zaměstnavatel pouze v případě chtěného zvýšení produktivity práce. Flexibilita práce je tedy jedna z mnoha reakcí šířícího se globalizačního procesu ekonomiky. K zlepšenému fungování trhu práce je nutno zvýšit flexibilitu pracovní síly a to z příčiny rychlého růstu technologických změn (Rievajová, 2009, s. 34-35).

Podle Rievajové pracuje ekonomická teorie s různými formami flexibility (2009, s. 36-37):

Dezintegrační forma flexibility práce se dělí na:

- a) mzdová flexibilita – tvorba mezd by měla být nezávislá a bez překážek.
- b) externí kvantitativní flexibilita – propouštění zaměstnanců během recese a nabírání nové pracovní síly během expanze, reaguje ekonomické cyklické výkyvy.
- c) externalizace – dočasné vypůjčení zaměstnanců přes personální agentury.

Integrační forma flexibility práce se dělí na:

- a) interní kvantitativní flexibilita – cílem je zachovat určitý objem zaměstnanců na pracovišti, a proto ve společnosti v době recese nedochází k propouštění zaměstnanců.
- b) funkční flexibilita – týká se profesionální a geografické mobility, tedy přizpůsobení veškerého obsahu práce momentálním potřebám.

### **3.1.2 Segmentace trhu**

Trh práce je rozdělen do mnoha indiferentních nekonkurujících si skupin. Jde především o to, aby docházelo k úspěšnému výkonu povolání a využití veškeré odbornosti i je třeba vynaložit velkou časovou a finanční investici (Samuelson, Nordhaus, 2013 s. 252). Při pohledu na pracovní trh, dochází k organizaci produkce a distribuce práce, vztahující se ke směnným vztahům mezi prací a mzdou (Mareš, 2002, s. 50). Podle Kuchaře je základním prvkem pro segmentaci trhu práce „charakter vlastnictví“ zaměstnavatelských firem (2007, s. 38).

Nejtypičtějším rozdělením trhu práce je primární a sekundární trh. Primární trh je zaměřen především na lépe ohodnocené a výhodnější pracovní pozice s mnohem vyšší prestiží. Osoby zde najdou velice dobré možnosti karierního růstu a dobré pracovní podmínky. Tyto pracovní pozice často poskytují bezpečí před možnou ztrátou zaměstnání či propouštěním. Pro zaměstnance je na těchto pracovních pozicích mnohem snadnější zvýšit kvalifikaci a tímto dále posílit stabilitu svého zaměstnání. Eventuálně je možnost se udržet na tomto privilegovaném trhu i po změně zaměstnání. Práce je velmi dobře placená a také jistý růst mezd. Probíhá zde nízká fluktuace zaměstnanců. Mezitím sekundární trh pojednává o pracovních místech s nižší prestiží a nižší odměnou. Co se týče pracovní kariéry, ta je zde nevýhodná, jelikož se často o kariéře nedá vůbec hovořit. Tyto pozice se

nachází na nestabilním trhu, a proto pracovní kariéra osob, nacházejících se na tomto trhu, je často periodicky přerušována delším i kratším obdobím, kdy jsou nezaměstnanými. V tomto trhu také dochází k vysoké fluktuaci zaměstnanců, kteří pracují za nízké mzdy a mají téměř nulovou šanci pro profesní růst (Mareš, 2002, s. 51).

Trh se segmentuje také na interní a externí. Interní trh probíhá uvnitř společnosti a v externím trhu si společnosti vzájemně konkurují. Ve vnitřním trhu dochází k různému rozmisťování zaměstnanců v podniku pomocí vytvořených administrativních pravidel a mechanismů vedoucích k menší jasnosti stanovených cílů. Tyto trhy se podílí na strategii boje proti nezaměstnanosti. Podstatný rozdíl je mezi politikou podpor a veškerých opatřeních směřující na rovnováhu poptávky a nabídky na trhu práce a mezi politikou, která má za cíl zlepšit adaptabilitu a flexibilitu uvnitř firem (Mareš, 2002, s. 53-54).

Dalším rozdělením je formální a neformální trh práce. U formálního trhu jde hlavně o trh práce, kde je možné naleznout oficiální pracovní příležitosti, které jsou kontrolovány ve společnosti danými institucemi sloužícím především k regulaci. Opakem formálního trhu je neformální trh, při kterém dochází k nekontrolovatelnému výskytu pracovních pozic. Tyto nabízené pracovní pozice jsou součástí tzv. šedé a v horším případě černé ekonomiky. V současné době neformální trh získává určitou váhu, zejména s velkým nárůstem práce na černém trhu. Typické pro tento neformální trh je oficiální práce na zkrácený úvazek a příjdy na černém trhu. Nejde však jen pouze o dělníka či uklízečku, ale i také o manažery a zaměstnance ve státní sféře (Mareš, 2002, s. 53).

### **3.2 Zaměstnanost**

Podle MPSV je zaměstnanost vznikající tvorbou formy závislého vztahu, ke kterému dochází mezi zaměstnavatelem a jeho podřízeným zaměstnancem. U zaměstnance dochází k provádění předem určené činnosti podle dohody se zaměstnavatelem v době a místě určení. Zaměstnavatelem je zpravidla fyzická či právnická osoba, která zaměstnává osoby v pracovněprávním vztahu a zároveň je registrována v obchodním rejstříku. V případě, že se jedná o osobu zahraniční, která podniká na území ČR, je registrace v obchodním rejstříku povinná.<sup>1</sup>

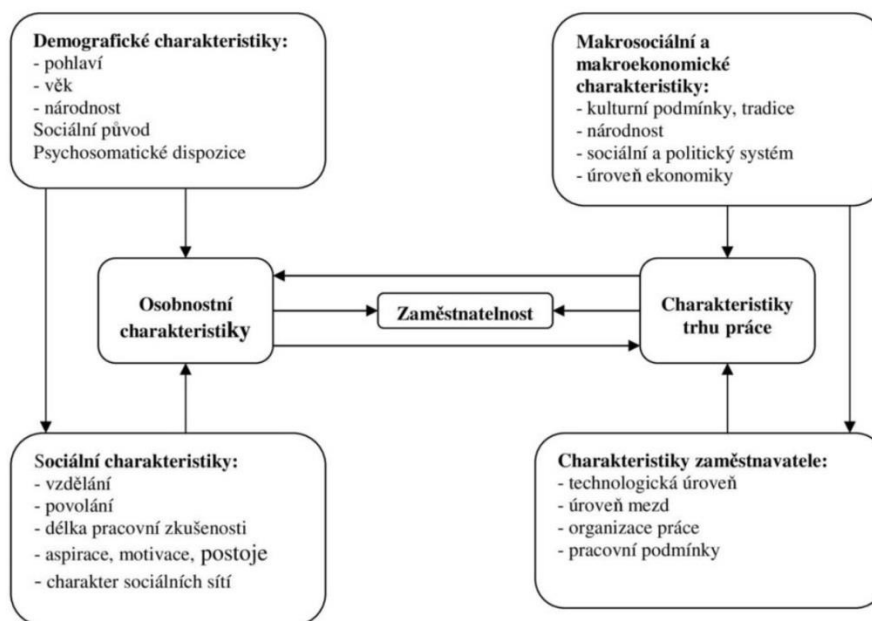
---

<sup>1</sup> ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Vymezení pojmů [online]. MPSV [cit. 2010-01-11] Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/zz\\_zamest\\_cizincu/zz\\_vymezeni\\_pojmu](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_vymezeni_pojmu)>

Mezi zaměstnané osoby zahrnujeme osoby starší 15 let, které jsou v určitém sledovaném období zaměstnání u zaměstnavatele, nebo naopak zaměstnání ve vlastní organizaci. Existují však také pojmy jako je sebezaměstnanost a podzaměstnanost. Sebezaměstnanost se týká členů produkčních družstev, neboli pracující na svůj vlastní účet. Co se týče podzaměstnanosti, jde o jev, kdy zaměstnání osob nepředstavuje adekvátní vztah k časovým a profesním normám. Při skryté podzaměstnanosti dochází k nedostatečnému využití dosažené kvalifikace osob, získávají nízký příjem a vytvářejí nízkou produktivitu práce. Zatímco viditelná podzaměstnanost je tvořena osobami, které pracují ve svém vlastním podniku, ať už někdy byly či nebyly zaměstnány. Nelze však za podzaměstnané osoby považovat ty, které dobrovolně pracují na poměrně kratší dobu než je normální stanovená pracovní doba. Jde například o mladé studující lidi, pracující důchodce, ale i také matky s malými dětmi (Svatošová, Kába, 2014, s. 94).

Kuchař ve své knize také uvádí definici zaměstnatelnosti: „*Obvykle je definována jako schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které je v souladu jak s individuálními charakteristikami, tak s objektivními požadavky trhu práce*“ (2007, s. 113). Podle něj někteří autoři také spojují charakteristiky, jako je dosažené vzdělání či dosažená praxe s možností růstu pracovní kariéry. Je-li jedince, který dokáže být schopný zaměstnán, tak vstupuje do toků pracovních sil. V opačném případě se stává nezaměstnaným.

**Obrázek č. 1: Faktory zaměstnatelnosti**



**Zdroj:** Kuchař (2007, s. 114), vlastní zpracování

Existují dva důvody vedoucí k pochybnostem o zaměstnatelnosti jedince. Buď to jde u dotyčného o objektivní důvod, při nichž se nemůže vyrovnat požadavkům nastavených trhem práce, nebo se s těmito požadavky vyrovnávat nechce. Z hlediska snahy o vyrovnání požadavků trhu práce dochází k pomoci nástrojů sociální politiky státu. Složitější je však situaci u jedinců, kteří se nehodlají vyrovnat s požadavky trhu práce. Tyto osoby projevují subjektivní nezájem o práci. V případě analýz těchto příčin jsou nejčastějším důvodem objektivní charakteristiky (tzn. vyšší věk a aktuální zdravotní stav). Často však také dochází k názorům, že nabízený plat je příliš nízký, nebo vzdálenost od zaměstnání a bydliště je velká (Kuchař, 2007, s. 115).

### **3.3 Nezaměstnanost**

Tento pojem není založen pouze na tom, že osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se se svým vyřazením z pracovního procesu, neuspokojuje a hledá nové placení zaměstnání. Na negativní definici nezaměstnanosti vůči zaměstnanosti můžeme nahlížet jako současně sugerující, ale i zároveň předpoklad, že je nenormálním stavem oproti regulárnímu trvajícímu zaměstnání. Společnost od takové osoby očekává udržení svého zaměstnání, registrování u příslušné instituce, po případě hledání nového placeného zaměstnání. Za známku zájmu o budoucí

zaměstnání považujeme i jednu návštěvu potenciálního zaměstnavatele, nebo i zaslanou písemnou žádost o práci. Od nezaměstnaného se také nevyžaduje, aby za práci nuceně cestoval, což bylo typickým rysem 19. století (Mareš, 2002, s. 16). Velkým sociálním problémem je však dlouhodobá nezaměstnanost. „V procesu masové nezaměstnanosti se zvýraznily některé tendence. Je to extrémně nerovnoměrná distribuce nezaměstnanosti, koncentrována do určitých skupin populace, jejichž materiální a nemateriální zdroje byly vždy limitovány, a to i v těch nejlepších časech“ (Mareš, 2002, s. 41).

V oboru ekonomie se považují za nezaměstnané osoby v produktivním věku nemající placené zaměstnání ani příjem za podnikání, jsou pouze dočasně uvolněni z práce a očekává se jejich návrat. Dále zde patří osoby aktivně hledající zaměstnání s ochotou ihned nastoupit. Dále sem patří osoby, které jsou připraveny k nástupu do práce, tj. v referenčním období jsou ihned k okamžité dispozici nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon práce (Buchtová a kol., 2013, s. 65). Pokud tyto osoby nesplňují alespoň jednu z těchto podmínek, jedná se o zaměstnané či ekonomicky aktivní osobě. Do ekonomicky neaktivního obyvatelstva se řadí osoby do 15 ti let, studenti, lidé se starobním důchodem, osoby v domácnosti, ale i také lidé co se vzdali možnosti hledání jiné práce. V současnosti od roku 2014 je vykazován podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15-64 let (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 140-141).

$$\text{Podíl nezaměstnaných osob} = \frac{\text{dosažitelní uchazeči o zaměstnání evidováni na ÚP ve věku 15-64 let}}{\text{počet obyvatel ve věku 15-64 let}} \quad (3.1)$$

Z makroekonomického hlediska lze počítat nezaměstnanost také zjednodušeným vzorcem. Jde o obecnou míru nezaměstnanosti, která se vztahuje k určitému časovému období a danému území. Je měřena jako celkový počet nezaměstnaných osob (U) k pracovním silám (L). Pracovní síly jsou tvořeny zaměstnanými (E), tedy těmi, kteří práci mají a aktuálně nehledají a těmi, kteří jsou nezaměstnaní a aktivně hledají zaměstnání (U). Tyto skupiny se dohromady označují jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Obecná míra nezaměstnanosti ( $u$ ) je tedy podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva na daném území a vyjadřuje se v % (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 140).

$$u = \frac{U}{E+U} = \frac{U}{L} * 100 ; L = E + U \quad (3.2)$$

### 3.3.1 Obecné rozdělení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze snadno vymezit v hrubých rysech, zároveň je užitečné rozlišit její různé stavy, jak podle příčin, tak i podle zvláště vybraných charakteristik. Počet nezaměstnaných se postupem času často mění a také vyvíjí. Lidé opouštějí svá pracovní místa a hledají nová pracovní místa, to však trvá nějakou dobu (Mareš, 2002, s. 17).

Jednou z častých nezaměstnaností vyvolanou vůlí jedince je nezaměstnanost frikční. K tomuto typu nezaměstnanosti dochází v důsledku mobility pracovníků. Lidé hledají lepší uplatnění, a proto dochází ke změně zaměstnání. Nesouvisí s nedostatkem pracovních pozic nabízených na trhu práce. Lze tedy říci, že sem patří lidé, co mění zaměstnání z důvodu změny bydliště, nebo dochází k hledání práce v období studia, či rodičovské dovolené (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 145). V případě osob, které vstupují na trh práce poprvé, jde o dobu, při níž nacházejí svá první zaměstnání. Veškeré změny související s frikční nezaměstnaností, mohou být zapříčiněny dobrovolnými změnami doby strávené hledáním práce, kterou jsou nezaměstnaní ochotni akceptovat. V anglickém jazyce je často používaný termín „*lidé mezi dvěma zaměstnáními*“ (people between two jobs), čímž zdůrazňuje přechodnost (Mareš, 2002, s. 17).

Dalším typem je strukturální nezaměstnanost. Tato nezaměstnanost vzniká na základě nesouladu mezi kvalifikačními požadavky na různé typy odvětví a volnými pracovními pozicemi a dosaženou kvalifikací uchazečů o zaměstnání na daném území v daném období. Je následkem rozvíjícího se odvětví, růstu expanze podniků na určitém území, mezi tím ostatní podniky upadají a dochází k tlumení produkce, v horší variantě odchod z trhu. Jde tedy o ztrátu zaměstnání z důvodu nekonkurenceschopnosti různých podniků a institucí, které často přechází na jiný trh či dochází k insolvenční. U propuštěných osob dochází k tomu, že jejich charakteristické vlastnosti a dovednosti neodpovídají požadavkům nabídky práce (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 145). Při přesunu práce z různých odvětví do odvětví dochází k poklesu poptávky po určitém zboží a tím i poptávky po osobách toto zboží vyrábějících. Paradoxem této nezaměstnanosti je fakt, že do ní mohou i dlouhodobě zapadnout osoby s vysokou kvalifikací i znalostmi, jejichž kvalifikace ztrácí úpadkem při

změnách výroby smysl a není dále potřebná. Nutno podotknout, že frikční a strukturální nezaměstnanosti patří do formy dobrovolné nezaměstnanosti, což znamená, že nezaměstnaný aktivně hledá práci za účelem stejného či lepšího výdělku (Mareš, 2002, s. 19-20).

Z časového hlediska se rozlišuje sezónní nezaměstnanost a také cyklická. Pokud dojde k nezaměstnanosti z důsledku nevyužitých stávajících kapacit z důvodu odbytových potíží, hovoříme o cyklické nezaměstnanosti, která byla typická především v pro 19. století a začátek 20. století. V anglickém překladu „*demand deficient unemployment*“, přesněji nezaměstnanost z nedostatečné poptávky, což znamená, že poptávka po práci je vzhledem k nabídce nedostatečná, ale také spojeno s nedostatečnou nabídkou po prodávaném zboží.

Stručně řečeno jde o nezaměstnanost, která je závislá na hospodářském cyklu a je rozdílem mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti. Zatímco o sezónní nezaměstnanosti hovoříme jako o cyklické, avšak rozdílem je propojenost s přírodním cyklem. Tato sezónní nezaměstnanost často postihuje stavebnictví v zimním období, v některých případech služby spojené s turistikou, ale také může zasahovat do zemědělské charakteristiky (Mareš, 2002, s. 20).

Specifickou nezaměstnaností je tzv. skrytá nezaměstnanost. O této nezaměstnanosti se hovoří jako o „*skryté pracovní síle*“ (hidden labour force). Je o fakticky nezaměstnaných, kteří nejsou registrováni na úřadu jako nezaměstnaní. Zaměstnaní však nemají a při možné dostatečné nabídce práce by byli přijati. Tuto nezaměstnanost tvoří především vdané ženy a mladiství. Nacházející se v životních situacích jako je těhotenství, studium i práce v domácnosti. Nezaměstnaní tedy nejsou registrováni, ale hledají své zaměstnání pomocí sociálních sítí, nebo bezprostředním kontaktováním společností. Často do skryté nezaměstnanosti zařazujeme i osoby s nedostatečnou kvalifikací a osoby s vyšším věkem. Z těchto důvodů jsou zařazeny mezi neumístěné a často bývají součástí různých rekvalifikačních programů a programů pro nezaměstnané (Mareš, 2002, s. 20-21).

### **3.3.2 Formy nezaměstnanosti**

Do této podkapitoly patří tři formy nezaměstnanosti. Nezaměstnaní hledají svá zaměstnání při určité tržní ceně. Otázkou je zda jsou ochotni za tuto cenu nastoupit do placeného



zaměstnání, nebo dále vyčkávat na lepší nabídku, eventuálně využívat sociálních podpor v nezaměstnanosti (Samuelson, Nordhaus, 2013, s. 655).

První formou je dobrovolná nezaměstnanost. Osoba dobrovolně nezaměstnaná většinou dává přednost volnému času a aktivitám před prací za možnou mzdu. Z několika důvodů může pracovník se rozhodnout být nečinným, a přesto bude figurovat ve statistikách jako nezaměstnaný. Dobrovolně nezaměstnaní jedinci by mohli najít práci při tržní ceně, avšak tato cena se jim může zdát příliš nízká, proto volí volný čas a hledají lépe placené pracovní příležitosti (Samuelson, Nordhaus, 2013, s. 656-657).

Opakem dobrovolné nezaměstnanosti je nedobrovolná nezaměstnanost. Vzniká přebytek pracovníků, který nutí zaměstnavatele vytvářet kritéria pro výběr nejlépe kvalifikovaných a nejzkušenějších pracovníků. Tito pracovníci jsou nuceni si hledat nové zaměstnání s nižším finančním ohodnocením. Odborníci však tvrdí, že trh nemůže vytvářet nedobrovolnou nezaměstnanost na dlouhé období, jelikož mzdy neustále stoupají a klesají, dokud se trh práce nevyčistí (Samuelson, Nordhaus, 2013, s. 657).

V dnešní době se však objevuje nový trend zvaný „*under-employment*“, což znamená v překladu neúplná nezaměstnanost či částečná nezaměstnanost. Pro definici této nezaměstnanosti platí, že dochází k existenci pracovníků pracujících bez plného využití jejich dovedností a kvalifikace, či jsou nuceni akceptovat práci za snížený úvazek. Jde tedy o osoby, kterým by mělo být poskytnuto zaměstnání plně odpovídající jejich kvalifikaci za určitou výši mzdy, jelikož se jim nepodařilo takovou práci nalézt, nechávají se zaměstnávat většinou na poloviční úvazek, kde se dělí o pracovní pozici a mzdu s druhou osobou. Určitá část takto zaměstnaných se ocitne bez pracovní a sociálního zabezpečení, takže neúplná zaměstnanost vytváří destrukci zaměstnaneckých práv a také vnucování horších pracovních podmínek (Mareš, 2002, s. 21).

Co se týče částečné nezaměstnanosti, tak jde o osoby, které jsou nezaměstnané, ale nehledají práci a zároveň jí eventuálně odmítají. Důvodem odmítání zaměstnání je plné využívání nároků na sociální podporu v nezaměstnanosti. Zařazují se zde i osoby, které jsou registrované na úřadech práce, ale zároveň pracují nelegálně v šedé ekonomice. Lidé silně nespokojení se svým zaměstnáním nechtějí v dobách vysoké nezaměstnanosti a nejistoty riskovat hledat nové zaměstnání, často setrvávají na pro ně frustrujících pracovních pozicích (Mareš, 2002, s. 22).

Tyto typy nezaměstnaností stále častěji spolu vytváří psychologické dopady na člověka. Pro nezaměstnaného znamená práce nezastupitelné postavení a je důležitou podmínkou jeho důstojné existence. Hlavním důvodem je přínos společenské užitečnosti a možnost seberealizace. Přiřazuje člověku určitý řád sociálních vztahů a uspokojuje potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Pro mnohé práce neznamena pouze tvorbu statků a služeb, ale dochází v ní k navázání strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, setkávat se s jinými lidmi a navázat s nimi přátelství. V konkrétních pracích, kde se vyžadují nezbytně nutné znalosti, schopnosti a dovednosti, dochází k rozvoji lidské osobní identity. Pracovní úsilí může umožňovat odvod přebytečné duševní a tělesné energie. V případě lidské životní dráhy, práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity (Buchtová a kol., 2013, s. 75). Významný britský sociolog A. Giddens shrnul šest charakteristik práce, které mají pro život explicitní význam.

- a) peníze jako hlavní zdroj uspokojování potřeb jedince.
- b) základní úroveň činností pro rozvoj lidských schopností a pro získávání zkušeností.
- c) lidská rozmanitost života přináší do života mnoho sociálních interakcí vyjma domácnosti.
- d) smysluplné uspořádání denních lidských aktivit, tj. struktura času.
- e) sociální kontakt přinášející možnost příležitosti se spolupodílet na širších aktivitách s okolím jedince.
- f) osobní identita, tj. sebeúcta

Čím déle nezaměstnanost trvá, tím se zhoršuje životní situace jedince. Příjem veškerých podpor pro nezaměstnaného většinou nepokryje určitou míru potřeb uspokojení. Sociologové používají termín tzv. „*zkušenosti deprivace*“, která je spojena s neschopností získávání a vlastnění množství zboží (Brožová, 2003, s. 106-107).

### **3.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných**

Člověk a jeho snaha o uplatnění na trhu práce je podmíněna několika charakteristikami. Mezi ně patří věk, zdraví jedince, dosažené vzdělání, pohlaví, ale i příslušnost k určité etnické skupině osob. Tyto charakteristiky často vyřazují skupiny lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání a často je směřují k dlouhodobému nezaměstnání. Nezaměstnaní spadající do těchto rizikových skupin jsou často vystavováni

k opakovanému riziku nezaměstnanosti. Na tyto skupiny osob musí být tedy aplikována politika zaměstnanosti (Buchtová a kol., 2013, s. 109).

Významnou skupinou nezaměstnaných jsou mladší věkové skupiny do 30 let. Do této kategorie spadají především absolventi středních a vysokých škol, pro které jde o první setkání se zaměstnáním, a jsou v tomto směru značně znevýhodněni oproti ostatním uchazečům. Problém spočívá v nedostatku pracovních zkušeností a prvotní pracovní návyky a v určitém směru jim i chybí pracovní kontakty, které velice usnadňují orientaci na trhu práce. V dnešní době dochází k vysoké míře nezaměstnanosti u absolventů, která převyšuje aktuální míru nezaměstnanosti. U spousty nezaměstnaných absolventů jde především také o ekonomické hledisko, což znamená, že často zakládají rodinu nebo žijí ve svých rodinách.

Z hlediska pohlaví globálním problémem jsou genderové nerovnosti, v nichž jsou znevýhodněny při zaměstnávání právě ženy. Postavení ženy je nepříznivé na trhu práce a způsobené tím, že zaměstnavatelé dávají především přednost mužské pracovní síle vzhledem k větší územní mobilitě a bezstarostnosti o domácnost. Pro zaměstnavatele je dnešním trendem nevytvářet pracovní pozice se zkrácenou pracovní dobou, ale prosazovat vícesměnný provoz. Zaměstnanost žen však není pouze lokální problém. Je velice obtížné skloubit mateřské a pracovní povinnosti. Jedinou cestou k řešení problému zaměstnanosti žen je legislativní úprava či finanční podpora.

Samotným problémem je také zaměstnávání starších osob. Tato skupina se týká především lidí kolem 41-50 roku života, kdy u nich dochází ke ztrátě zaměstnání. U této skupiny lidí dochází k pocitu bezradnosti, psychickým problémům a také ztrátou sebevědomí. Společně s těmito problémy dochází i k rezignaci na veškerou společenskou aktivitu. Tito lidé se stávají velice opatrní, přičemž promýšlejí každé své jednání a chování, pokud je to možné, snaží se nevytvářet situace vedoucí k negativnímu hodnocení okolí. Pro starší osobu je jedna z možností samotné podnikání a tím jedinec získá pocit kontroly nad svým osudem. S příchodem stáří má člověk pevnější návykové stereotypy.

Do rizikových skupin se řadí také zdravotně postižení lidé. U lidí spadajících do této skupiny se objevují nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale především problém přiměřeného smyslu života a pocitu lidské důstojnosti. Vzhledem k rostoucím požadavkům a důrazu na produktivitu, mají tyto lidé současně dobrou šanci s uplatněním na trhu práce. Jsou mnohem několikanásobně déle evidováni na úřadech práce než mnoho

vidovaných zdravých uchazečů. Dostávají se do bezvýhodných životních situací a jsou nuceni využívat výhod systému sociálního zabezpečení pro získání materiálních potřeb.

Na trhu práce uvízne také spousta lidí bez kvalifikace. Jde o nejpočetnější strukturu nezaměstnaných osob. Tvoří něco kolem 1/3 nezaměstnaných a často se jedná o osoby s dokončeným základním vzděláním. Tito lidé často nejeví zájem o vzdělání a ani o budoucí zaměstnání. Patří sem lidé, kteří vykazují nežádoucí deviantní chování. Především jde tedy o lidi, které projevují specifické charakteristiky individuálního či rodinného života.

Specifickou skupinou nezaměstnaných je romské etnikum, které také souvisí se skupinou osob bez kvalifikace. Na trhu práce dochází k postupnému zvyšování nároků na uplatnění pracovní síly na trhu práce, přičemž výraznou roli hraje výše kvalifikace a rozsah kvality sociálních dovedností, bude pro romské etnikum stále větší problém nalézt zaměstnání. U větší části romských občanů je dokončené pouze základní vzdělání a také žádná kvalifikace. Romské obyvatelstvo bývalo často zaměstnáváno v profesích, které pomocí ekonomických reforem procházely výraznými změnami v kvalifikačních požadavcích. Tito lidé často žijí podle vlastních kulturních vzorců chování i pod zvýšeným tlakem majoritního obyvatelstva. Pokud dochází ke zvýšené koncentraci romského obyvatelstva, vytvoří se lokality se sociálními problémy a zvýšenou kriminalitou. U těchto osob roste tedy závislost na finančních prostředcích zprostředkovaných sociálním systémem státu (Buchtová a kol., 2013, s. 112-115).

### **3.5 Institucionální zabezpečení v politice zaměstnanosti ČR**

Tyto instituce tvoří důležitý pilíř komplexního systému politiky trhu práce a také jsou vykonavateli mechanismu vlivu státu na trhu. Jde především o Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPVS) a také působení regionálních úřadů práce. Tyto orgány mají k dispozici platné právní předpisy, pomocí kterých vytvářejí na trhu práce podmínky pro dosažení plné zaměstnanosti v zemi.

Jednou z nejzákladnějších institucí je Ministerstvo práce a sociálních věcí fungující na státní úrovni. Jedná se o jeden z nejdůležitějších ústředních orgánů státní správy pro vytvářené pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, rekvalifikaci, zaměstnání, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné způsoby ohodnocení za provedenou práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění a zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky na pracovišti pro zaměstnané ženy a mladistvé, právní ochranu mateřství, péče o rodiny a

jejich děti, péče o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky daného státu. Činnost tohoto ministerstva je řízena a sjednocena pomocí vlády České republiky. Jednou z kompetencí tohoto úřadu je také migrace a integrace cizinců a čerpání finančních prostředků z Evropských fondů.<sup>2</sup>

Na místní či regionální úrovni fungují úřady práce. V České republice vznikaly tyto instituce počátkem roku 1903 pomocí úprav v zákoně. Zákon předpokládal decentralizaci a byl zprostředkovatelem práce vně okresů a mezi okresy. Pro zprostředkování práce mezi jednotlivými územními celky sloužily okresní ústřední ústavy a zemské ústřední ústavy. V dnešní době v ČR je působnost úřadů práce vymezena zákonem o zaměstnanosti, podobně jako v Evropských zemích, i když je tato síť méně rozvinuta. Dochází k registraci uchazečů a také rozhodování o nároku na podporu. Podstatnou funkcí je kontakt mezi uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem, kde úřad práce funguje jako zprostředkovatel. Poskytuje veškeré informace o pracovní pozici pro uchazeče (Mareš, 2002, s. 105-106).

Úřad práce figuruje jako správní úřad s celostátní působností a zároveň je účetní jednotkou. Je řízen orgánem Ministerstvem práce a sociálních věcí, který je pro úřad práce nadřízeným správním úřadem. Úřad práce plní cíle, kterými jsou zaměstnanost, ochrana zaměstnance při platební neschopnosti zaměstnavatele, sociální dávky a podpora pro osoby se zdravotním postižením, poskytování dávek institucím plnící funkci sociálních služeb, pomoci osobám v hmotné nouzi v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti.<sup>3</sup>

V České republice existuje celá řada právních předpisů:

*„Zákon o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb.“*

*„Zákon o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů, č. 73/2011 Sb.“*

*„Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., která je provázena zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti“*

*„Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců“*

---

<sup>2</sup> ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. MPSV [cit. 2014-20-03], Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/3359>>

<sup>3</sup> ČR, Integrovaný portál MPSV. Úřad práce v ČR [online], [cit. 2014-20-03]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>

*„Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek“.<sup>4</sup>*

Z globálního hlediska na Evropské úrovni funguje Evropský sociální fond. Tvoří jeden ze základních tří pilířů strukturálních fondů Evropské unie. Funguje jako finanční nástroj pro Operační program Zaměstnanost 2014-2020. Má stanovené cíle, kterými jsou rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora při začleňování se a stejné příležitosti se zaměřením na rozvoj lidských zdrojů a trhu práce. Projekty tohoto fondu se zaměřují na otevírání trhů práce a zvyšování šance na uplatnění uchazeče. Evropský sociální fond pokrývá následující sociální oblasti. Jde o podporu nezaměstnanosti, rovné příležitosti mužů a žen, adaptabilita zaměstnanců a zaměstnavatelů, vzdělávání, sociální začleňování a boj proti chudobě. Nadále podporuje modernizaci veřejné správy a veřejných služeb, mezinárodní spolupráci v sociálních inovacích v oblasti zaměstnanosti a sociální začleňování. Zaměřuje se také na podporu projektů neinvestičního charakteru. Jde zejména o rekvalifikaci nezaměstnaných, podpora vznikajícím OSVČ, sociální programy pro osoby se zdravotním postižením a vzdělávací programy.

Důležitým řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které zároveň je řídicím orgánem Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. Dalšími důležitými řídicími orgány jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které řídí Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost a Magistrát hlavního města Praha, který spravuje Operační program Adaptabilita.<sup>5</sup>

V Ústeckém kraji fungují také dva speciální subjekty. Prvním je Rada pro rozvoj lidský zdrojů. Tento orgán především připravuje a hodnotí analýzy, prognózy vývoje, koncepce, projekty a případná doporučení v oblasti lidský zdrojů. Zabývá se také však vzdělávacími soustavami a podporuje počáteční i celoživotní vzdělávání.

Druhým speciálním orgánem je Hospodářská a sociální rada Ústeckého kraje. Tato rada slouží koordinační, iniciativní a dohádovací subjekt pro veškerá jednání s vládou

---

<sup>4</sup> ČR, Zákony pro lidi. Portál s online zákony [online], [cit. 2014-13-05]. Dostupné z WWW: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/>

<sup>5</sup> ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], Politika zaměstnanosti, Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

České republiky, příslušnými ministerstvy a ústředními správními úřady a orgány Ústeckého kraje řešící problematiku hospodářského a sociálního rozvoje kraje.<sup>6</sup>

### **3.6 Aktivní politika a pasivní politika zaměstnanosti ČR**

Jednou z hlavních součástí politiky zaměstnanosti je zřizování nových pracovních pozic poskytováním finančních příspěvků zaměstnavateli při zaměstnávání uchazečů. Aktivní politika státu používá několik nástrojů, a to podpora rekvalifikace nezaměstnaných osob, poskytování investičních pobídek pro tvorbu nových pracovních míst ve společnostech, veřejně prospěšné práce pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané osoby, společensky účelné pracovní pozice pro uchazeče, příspěvek na zapracování poskytnutý zaměstnavateli nebo příspěvek na přecházející nově vytvořený podnikatelský program.

Tento typ aktivní politiky, úzce souvisí s keynesiánskou ekonomickou teorií, byla od svého počátku zaměřena na cílové skupiny lidí. Těmito cílovými skupinami jsou často lidé ohrožení ve stavu nezaměstnaní. Jedná se o lidi s nízkou či polo kvalifikací, ale také zdravotně handicapované obyvatelstvo. Hlavní podstatou této prováděné politiky je eliminaci společenských nevýhod jednotlivých skupin nezaměstnaných. Jednou z důležitých činností je také poskytování poradenství.<sup>7</sup>

Prováděná pasivní politika slouží k tomu, aby evidovaní uchazeči o zaměstnání, poskytla alternativní náhradu příjmů ze zaměstnání jinou formou finanční podpory v nezaměstnanosti, ale také podpory při snaze o rekvalifikaci. Tyto formy podpor by měli motivovat evidovaného uchazeče k získání nového pracovního uplatnění. S touto politikou taky souvisí objem vynaložených prostředků ze státního rozpočtu. Podpora v nezaměstnanosti zpravidla vyplácena uchazeči při doložené žádosti za předpokladu splnění všech zákonných podmínek. Jednou z podmínek je, že uchazeč v rozhodném období prováděl výdělečnou činnost nebo měl zaměstnání, ze kterého se povinně odvádí důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti v délce alespoň 12 měsíců. Rozhodný období považujeme za dobu, kdy dochází k posouzení nároku na státní podporu či podporu v rekvalifikaci, 2 roky před zařazením uchazeče do evidenčního systému úřadu práce. Důležitým kritériem je však také stanovená výše podpory

---

<sup>6</sup> Socialnidialog.cz, Regionální rešerše – Ústecký kraj [online], [cit. 2014-14-09], Dostupné z WWW: <[http://www.socialnidialog.cz/images/stories/Sektorove\\_dohody/RSD\\_Reserse\\_Ustecky\\_kraj.pdf](http://www.socialnidialog.cz/images/stories/Sektorove_dohody/RSD_Reserse_Ustecky_kraj.pdf)>

<sup>7</sup> ČR, Integrovaný portál MPSV. Úřad práce v ČR [online], [cit. 2014-20-03]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>>

v nezaměstnanosti. Ta nesmí přesáhnout 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního předcházejícího roku, ve kterém se o podporu žádá (Krebs, 2010, s. 327-328). Podpora v rekvalifikaci je vyplácena uchazeči tehdy, pokud se účastní rekvalifikace, která je zabezpečena krajskou pobočkou Úřadu práce. Maximální výše podpory při rekvalifikaci je pro všechny stejná: rovná se 0,65násobku průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Je vyplácena po celou dobu rekvalifikace a o její stanovenou výši rozhoduje krajský Úřad práce. Musí však být potřebná a účelná. Je vypočítávána stejným postupem jako podpora v nezaměstnanosti (Krebs, 2010, s. 327-328).

### **3.7 Charakteristika Ústeckého kraje**

Ústecký kraj je rozdělen do celkem 7 okresů (Děčín, Chomutov, Most, Louny, Litoměřice, Teplice a Ústí nad Labem), které čítají celkem 354 obcí, z nichž 59 obcí se vyznačuje statutem města. Kraj se nachází v sousedství s Libereckým, Plzeňským, Středočeským a Karlovarským krajem. Severní oblast Ústeckého kraje je tvořena státní hranicí se Spolkovou republikou Německo, konkrétněji se spolkovou zemí Sasko, s níž také tvoří euroregion Krušnohoří. Vyhláškou od 1. 1. 2003 byly stanoveny správní obvody s rozšířenou působností a také obcí s pověřeným obecním úřadem. Do správních obvodů s rozšířenou působností spadá Bílina, Děčín, Chomutov, Kadaň, Litoměřice, Litvínov, Louny, Lovosice, Most, Podbořany, Roudnice nad Labem, Rumburk, Teplice, Ústí nad Labem, Varnsdorf a Žatec a dalších 30 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem. K 30. 9. 2016 v Ústeckém kraji žilo 821 732 obyvatel, což řadilo kraj na páté místo v hustotě osídlení mezi kraji.

V uplynulém desetiletí došlo k rozšířenému trendu poklesu osob v předproduktivním (0-14) a produktivním (15-64) věku. Naopak roste podíl osob v postproduktivním (65+) věku. Příčinou jsou špatné životní podmínky v kraji. I přesto však Ústecký kraj je zařazen mezi nejmladší v České republice a zároveň je zde vykazován index stáří, který je nejmenší v celorepublikovém měřítku. Charakteristickým rysem kraje je velice nízký průměrný věk obyvatelstva a to 41,4 let, což pro kraj znamená, že má mladé obyvatelstvo.



**Obrázek č. 2: Ústecký kraj a jeho okresní členění**



**Zdroj:** Regionální informační servis, Dostupné z WWW: <<http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/ustecky-kraj/okresy/>>

Kraj se podílel v roce 2015 na hrubém domácím produktu v České republice 6,0%. V registru Ústeckého kraje je k roku 2015 evidováno 174 tisíc firem, OSVČ a organizací. Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele z hlediska energetiky a těžebního průmyslu patří Severočeské doly, Vršanská uhelná a ČEZ. Ve strojírenství sem patří Mechanika Teplice, Eaton Industries, s.r.o., ZKL Náradí, a.s., DONALDSON CZECH REPUBLIC, s.r.o., Legios, a.s., Sandvik Chomutov Precision Tubes spol. s.r.o., VVV Most, spol. s.r.o., Toyoda Gosei Czech, s.r.o., nebo Kabelovna Děčín. Významný pro kraj je chemický průmysl, kde se nachází společnosti jako Lovochemie, Spolchemie, Česká rafinérská, Unipetrol, Výzkumný ústav anorganické chemie a Výzkumný ústav pro hnědé uhlí.<sup>8</sup>

Podle výběrového šetření pracovních sil je v kraji zaměstnáno přibližně 366 tisíc osob, z nichž nejvíce pracujících lze najít v těžkém průmyslu. V 1-3. čtvrtletí roku 2016 dosáhla průměrná hrubá měsíční mzda v kraji 24 583 Kč (na přepočtenou osobu), za celorepublikovým průměrem činí 27 220 Kč ke stejnému čtvrtletí. Ústecký kraj tedy za celorepublikovým průměrem zaostává o 2 637 Kč. Pokles těžby uhlí, restrukturalizace podniků, útlum výroby i zemědělství mají za následek, že v republikovém srovnání je v Ústeckém kraji dlouhodobě nejvyšší podíl nezaměstnaných osob a to 7,79% k 31. 12.

<sup>8</sup> Socialnidialog.cz, Regionální rešerše – Ústecký kraj [online], [cit. 2014-14-09], Dostupné z WWW: <[http://www.socialnidialog.cz/images/stories/Sektorove\\_dohody/RSD\\_Reserse\\_Ustecky\\_kraj.pdf](http://www.socialnidialog.cz/images/stories/Sektorove_dohody/RSD_Reserse_Ustecky_kraj.pdf)>

2016, vlivem restrukturalizace podniků, pokles těžby uhlí vlivem úbytku zákonem stanovených těžebních limitů, útlum výroby a produkce v zemědělství.

Ústecký kraj je významný pro Českou republiku svým nerostným bohatstvím. V kraji je prováděna těžba z velké části hnědého uhlí, stavebního kamene a také sklářských písků a jiných dalších nerostných surovin. Jde tedy o kraj, který je hospodářsky rozmanitý a jeho oblasti se rozlišují v rámci hospodářského zaměření. Nejvýznamnější oblastí je Podkrušnohoří, které je charakterizováno těžebním a zpracovatelským průmyslem. Významnými oblastmi jsou také Lounsko, Litoměřicko a Žatecko, kde převažuje zemědělský průmysl a to produkcí chmele a zeleniny. Z hlediska cestovního ruchu a rekreace je významná oblast území Krušných hor na hranicích s Německem. Menší významnou oblastí je Děčínsko, kde se nenachází žádná z výše uvedených odvětví, nicméně má svůj význam v lodní dopravě.

Silný dopad na kraj měla povrchová těžba, která poškodila a znečistila životní prostředí kraje. Dochází k rekultivaci prostředí, která je velmi nákladná a časově rozsáhlá. V kraji nejsou ojedinělé ani problémy s emisní situací. V posledních letech však došlo k výraznému zlepšení, ale i přesto je Ústecký kraj vnímán jako oblast s nejpoškozenějším životním prostředím v České republice.<sup>9</sup>

### **3.7.1 Pakt o zaměstnanosti Ústeckého kraje**

V případě Ústeckého kraje, jde o jeden z regionů, který je silně postižen strukturálními změnami, a proto také dlouho době vykazuje nejvyšší nezaměstnanost v České republice. Poměrně negativním faktem je také to, že jde o kraj s druhým nejvyšším počtem obyvatel, kteří dosáhli pouze základního vzdělání. V kraji funguje mnoho operačních programů na podporu zaměstnanosti a vzdělanosti, avšak efekt je minimální. Ve všech oblastech kraje dochází k celkovému útlumu hornictví z důvodu těžebních limitů, nejasná situace na trhu práce, nárůst počtu obyvatel s téměř nulovou či nízkou kvalifikací. Pro obyvatelstvo kraje je velice nízká snaha se vzdělávat a následně pracovat v technických oborech.

Pak zaměstnanosti pro kraj se zaměřuje na čtyři základní strategické cíle a to vzdělávání a konkurenceschopnost, trh práce a zaměstnanost, sociální oblast a rovné příležitosti, ale také podpora průmyslového regionu. Jde rozsáhlé partnerství institucí a

---

<sup>9</sup> ČR, Český statistický úřad, Statistická ročenka Ústeckého kraje 2016 [online]. [cit. 2016-12-29] Dostupné z WWW: <<https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-usteckeho-kraje-2016>>

expertů, jejichž cílem je implementovat do praxe soubory možných opatření a projektů na podporu zaměstnanosti a vzdělanosti. Také dochází ke snaze využít inovačního potenciálu regionu se specifikací podpory vzniku a udržení pracovních míst, podpora zázemí pro lidské zdroje, technického a řemeslného vzdělávání, podnikavosti, kreativity a také podpora při nabývání rekvalifikace a dalšího vzdělání.

Stanovený cíl paktu zaměstnanosti Ústeckého kraje je tedy v rámci platformy partnerských a spolupracujících subjektů a expertů vytvářet pro kraj celkový program na podporu zaměstnanosti pro Ústecký kraj a podpořit zvýšení absorpční kapacity regionu pomocí alokovaných finančních prostředků pro programovací období 2014-2020. Těmito opatřeními by mělo dojít k příznivému prostředí pro stimulaci a iniciaci tvoreb potřebných projektů přinášející řešení pro řešení trhu práce pro Ústecký kraj.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> ČR, Ústecký kraj-oficiální stránky, Pakt o zaměstnanosti [online], [cit. 2013-11-06] Dostupné z WWW: <<http://www.kr-ustecky.cz/pakt-zamestnanosti.asp>>

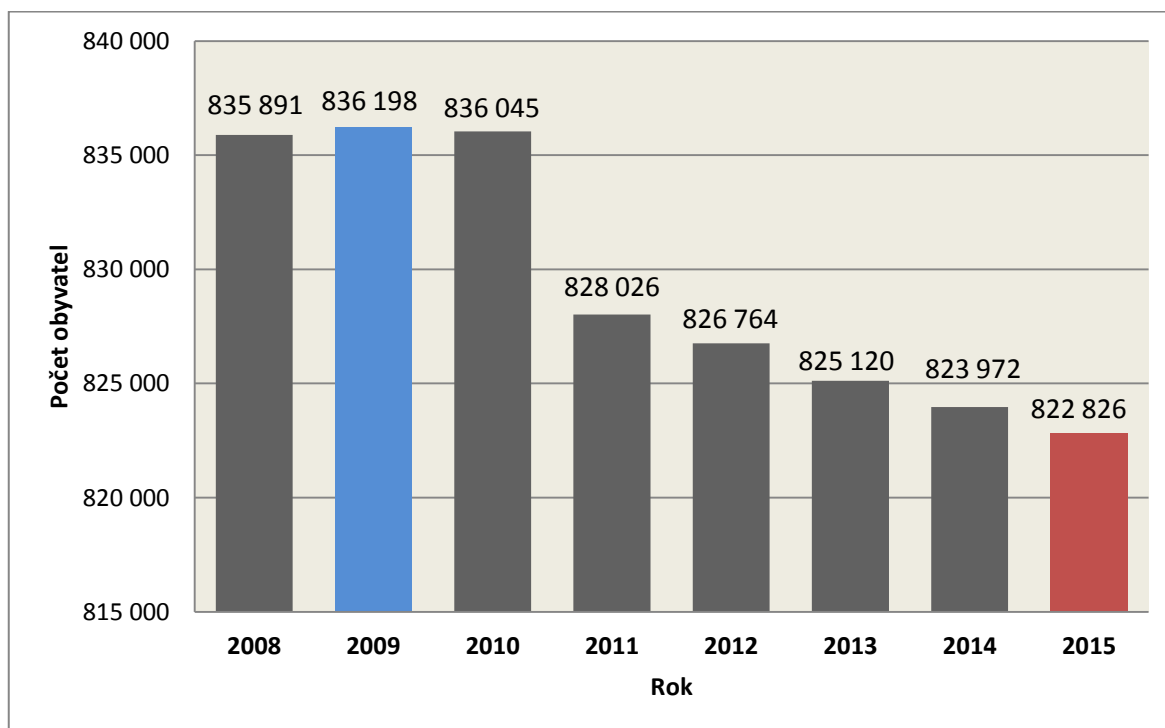
## **4 Vlastní řešení**

### **4.1 Struktura vybraných lidských zdrojů v Ústeckém kraji**

Důležitým demografickým ukazatelem pro zaměstnanost a nezaměstnanost je celkový počet obyvatelstva a věková struktura obyvatelstva. Za zmínku stojí také sňatečnost a rozvodovost, ale i počet dětí narozených mimo manželství. Tyto demografické ukazatele jsou velkou mírou ovlivňovány životními podmínkami v kraji.

Z grafu č. 1 je možné sledovat vývoj počtu obyvatel v Ústeckém kraji. Od roku 2008 až 2010 došlo k mírnému růstu obyvatel. Největší počet obyvatel ve sledovaném období kraj dosáhl v roce 2010, kde růst dosahoval až 836 045 osob. Klíčovým obdobím se pro kraj stal rok 2011, kdy došlo k prudkému poklesu obyvatelstva kraje a to o 8 019 obyvatel na 828 026 osob. Pravděpodobnou příčinou tohoto jevu může být změna v legislativě, kdy došlo ke snížení podpory v nezaměstnanosti, ale i také snížení rodičovského příspěvku pro nezaměstnané. Tyto změny mohly vyvolat migraci obyvatelstva Ústeckého kraje do jiných krajů České republiky za cílem hledání sebeuplatnění na trhu práce a především za vidinou příznivých životních podmínek. Od roku 2011 tedy dochází k meziročnímu poklesu celkového počtu obyvatel kraje až do roku 2015, což nasvědčuje klesajícímu trendu. Od roku 2011 byl nejmenší meziroční pokles v roce 2015 a to 1 146 osob a největší pokles v roce 2013 a to 1 644 osob. V případě použití bazického indexu, rok 2015 vykazuje hodnotu 0,9844 neboli pokles počtu obyvatel o 1,56% od roku 2008.

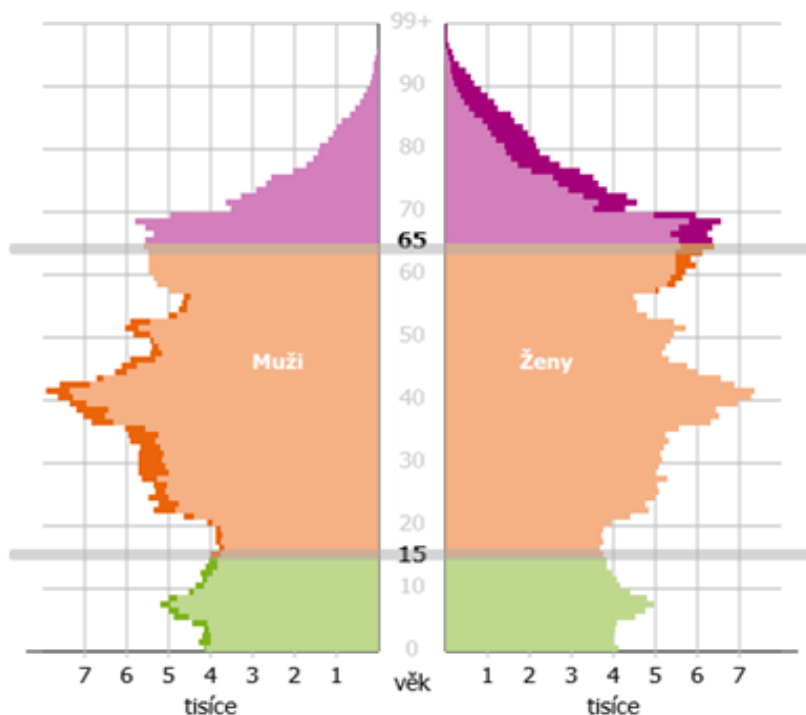
**Graf č. 1: Vývoj počtu obyvatelstva Ústeckého kraje v období 2008-2015 (v tis. osob)**



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Obrázek č. 3 obsahuje věkové kategorie mužů a žen v Ústeckém kraji. Na pravé straně obrázku se nachází všechny věkové kategorie mužů a na levé straně věkové kategorie žen. Tmavou barvou jsou vyznačeny převládající jednotlivé články genderových skupiny v jednotlivých letech života. Lze snadno odvodit, že tato věková skladba poukazuje spíše na regresivní typ, kdy dochází k vymírání obyvatelstva Ústeckého kraje. Zelená barva představuje obyvatelstvo, respektive děti, od 0 až 14 let. Tato skupina je specifická nízkou natalitou a z dlouhodobého hlediska to může mít vliv na vývoj celkového počtu obyvatel kraje. Největší populační vlnu tvoří osoby narozené v roce 1974 a právě tato populační doba se z větší části podílí na růstu porodnosti, ale i také změnu věkové struktury obyvatelstva. Zlomovým bodem počet narozených v roce 1958, kdy se mění poměr mužů a žen ve věkové struktuře. Z obrázku je patřičné, že ženy tvoří větší část obyvatelstva ve věkové kategorii 65+ let a také se dožívají poměrně vyššího věku než muži.

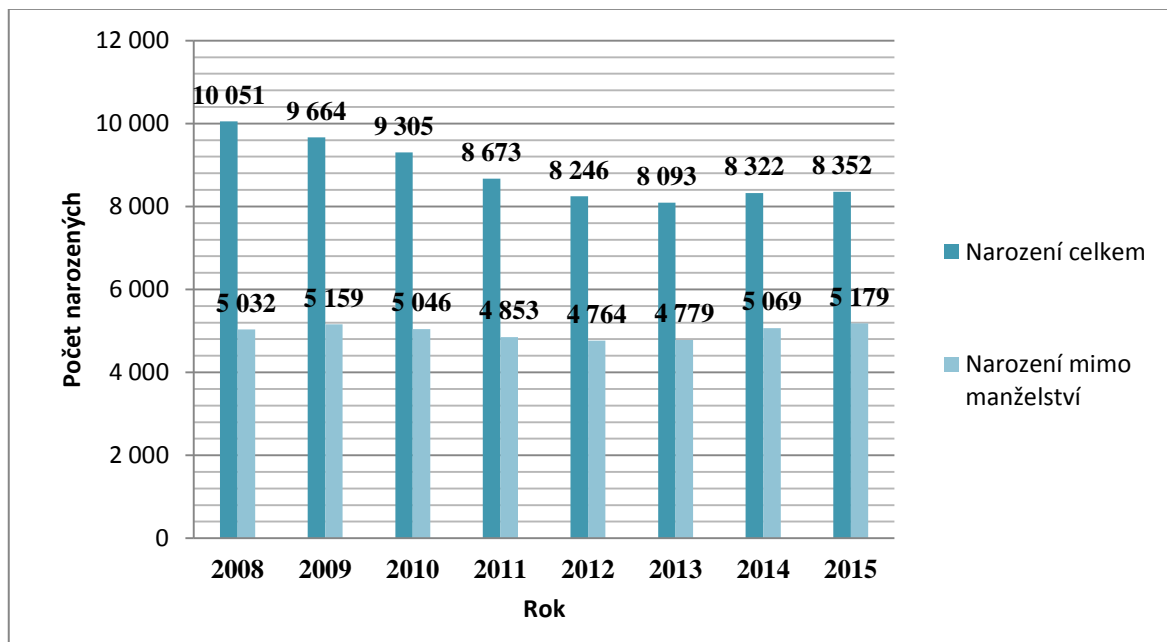
Obrázek č. 3: Věková struktura obyvatelstva Ústeckého kraje (v tis. osob)



Zdroj: ČSÚ

Další Graf č. 2 znázorňuje celkový počet narozených dětí a dětí narozených mimo manželství v Ústeckém kraji. Spousta párů totiž neuzavírá manželský sňatek, a tím tvoří neúplné rodiny. V těchto rodinách vyrůstají děti narozené mimo manželství. Mezi neúplné rodiny patří také matky samoživitelky, které se o své děti starají a vychovávají je. Z přílohy č. 1 vychází, že nejvíce narozených bylo v roce 2008 a to 10 051 dětí. Po roce 2008 dochází k mírnému poklesu narozených až do roku 2014, kde dochází k mírnému ročnímu růstu. V období 2010 až 2011 došlo k největšímu poklesu, který činí 632 dětí. Na grafu č. 2 je možné vidět mírný nárůst v roce 2013 jak u narozených tak u narozených mimo manželství. Obě křivky v grafu č. 2 od roku 2013 mají spíše horizontální tendenci. V případě Ústeckého a Karlovarského kraje, ve srovnání s kraji ČR, jde o největší podíl takto narozených dětí, čemuž přispívají špatné životní podmínky v obou krajích (viz příloha č. 1). Ústecký kraj tvoří druhý nejvyšší podíl narozených mimo manželství a to je 62,3% v roce 2015 a tak spolu s Karlovarským krajem jako jediní v republice překročily hranici 60%.

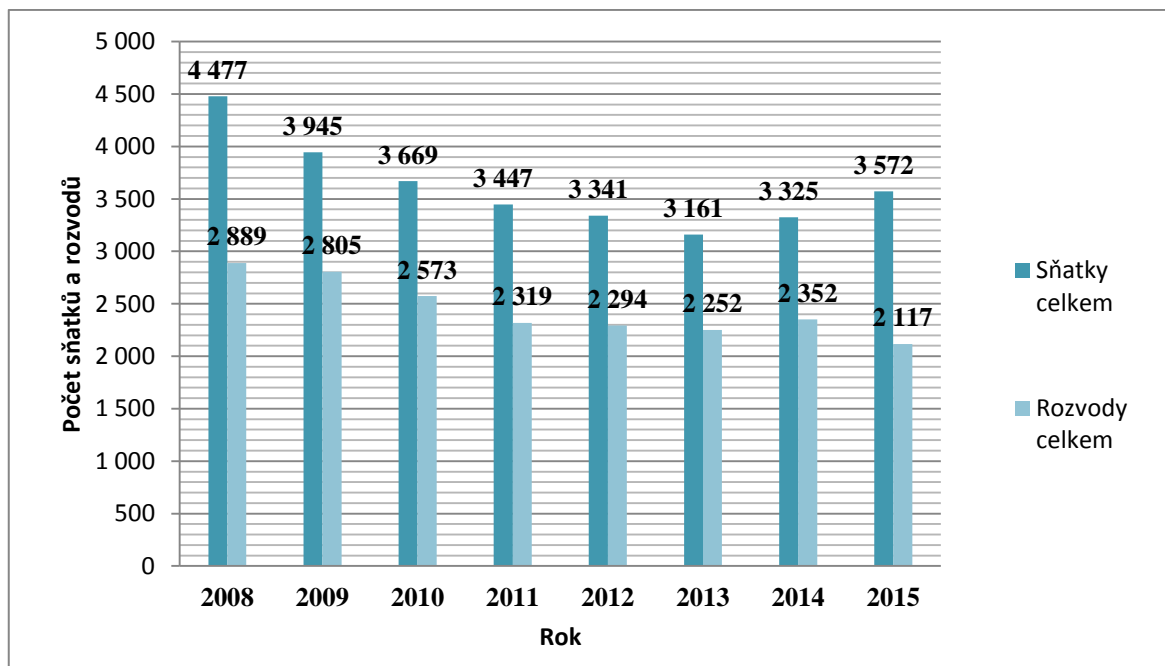
**Graf č. 2: Počet narozených celkem a narozených mimo manželství v Ústeckém kraji v období 2008 až 2015 (tis. osob)**



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování (viz příloha č. 1)

Graf č. 3 zachycuje vývoj sňatečnosti a rozvodovosti v období 2008 až 2015. Na první pohled je zřejmé, že přibývá v kraji více sňatků, nežli naopak rozvodů. Nejvíce sňatků bylo uzavřeno v roce 2008 a to 4 477. Což je oproti rozvodům v tomtéž roce, které činili 2 889, rozdíl 1 588. Uzavřené sňatky však postupně klesaly až do roku 2014, kdy došlo opět k růstu. Méně uzavřených sňatků způsobilo také meziroční kolísání tendence rozvodů. Rozvody začaly postupně narůstat taktéž v roce 2014, šlo tedy o cyklické kolísání, jelikož v roce 2015 došlo opět k snížení o 235 (-10%) rozvodů oproti minulému roku. Z grafu č. 3 je patrné, že sňatky klesají až do roku 2013, kde tvoří 3 161 uzavřených sňatků. V roce 2014 naopak dochází k mírnému růstu a to o 164 více uzavřených sňatků, než v předešlém roce, v 2015 roce dokonce o 247 (+7,4%) více uzavřených sňatků.

**Graf č. 3: Sňatečnost a rozvodovost v Ústeckém kraji za období 2008 až 2015 (tis. osob)**



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování (viz příloha č. 2)

V případě zachycení rozdílu mezi roky 2008 a 2015 je nutné použít bazický (základní) index. Ten v případě uzavřených sňatků vykazuje hodnotu 0,7978 a u rozvodů 0,7328. To znamená, že pro rok 2015 jde o 21,22% pokles uzavřených sňatků a u rozvodů o 26,72% pokles oproti roku 2008.

#### 4.2 Analýza zaměstnanosti Ústeckého kraje

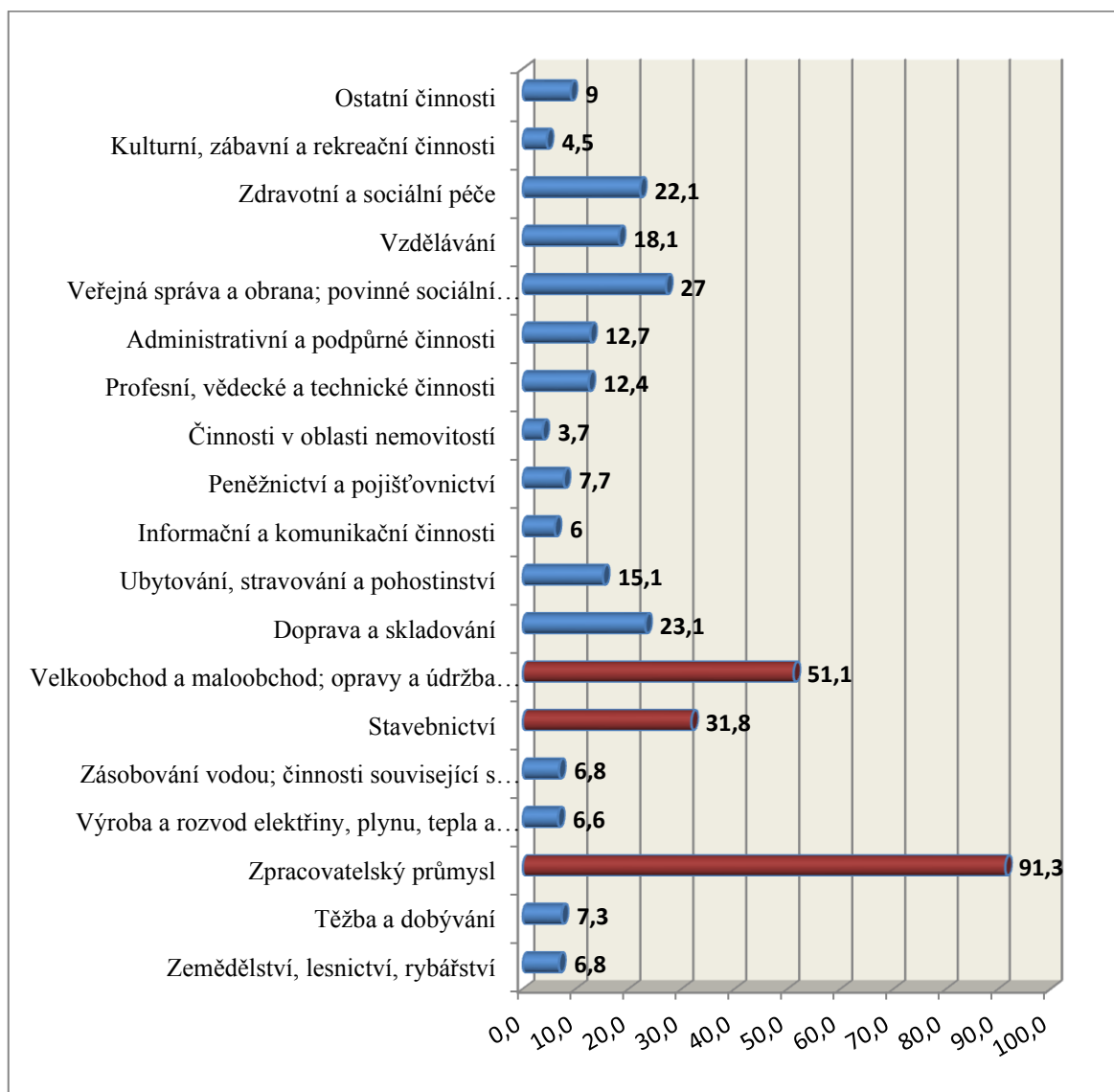
Veškerá sesbíraná statistická data týkající se zaměstnanosti a nezaměstnanosti vycházejí z výsledků Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Cílem je získání nejaktuálnějších informací o situacích na trhu práce, umožňujících její celkovou analýzu z různých hledisek. V této části bude analýza zaměřena na zaměstnanost podle odvětví a ekonomické aktivity obyvatelstva podle pohlaví.

Graf č. 4 poukazuje na převládání zaměstnaných ve zpracovatelském průmyslu a to k necelým 100 tisícům osob. V podstatě 1/8 celkového počtu obyvatel kraje pracuje v průmyslu. Významnými zaměstnavateli v tomto odvětví jsou především Severočeské doly, Mostecká uhelná společnost a Chemopetrol nacházející se v těsné blízkosti Mostecké pánve. Převládá tedy těžba hnědého uhlí. V Záluží u Litvínova se nachází největší rafinérie ropy v České republice, na kterou navazuje zpracovatelský chemický průmysl. Dalším převládajícím odvětvím jsou velkoobchody a maloobchody, které zaměstnávají přibližně



50 tisíc osob v kraji. Naopak nejméně zaměstnaných v kraji se nachází v oblasti činností s nemovitostmi a také v kulturních a zábavních činnostech.

**Graf č. 4: Zaměstnaní podle odvětví CZ-NACE v Ústeckém kraji rok 2015 (v tis. osob)**



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Další část v tabulce č. 1 se zaměřuje na porovnání průměrných měsíčních mezd a medián mezd v České republice a Ústeckém kraji. Hrubé mzdy poskytované zaměstnaným v Ústeckém kraji silně zaostávají za celorepublikovým průměrem a to jak u mužů, tak i u žen. Rozdíl průměrné měsíční mzdy České republiky a Ústeckého kraje u mužů činí 3 017 Kč a u žen je tento rozdíl menší a to 1 683 Kč. O to menší diference je evidentní u mediánu

měsíčních mezd, který vykazuje u mužů rozdíl 1 233 Kč a u žen 905 Kč. Medián měsíčních mezd znamená seřazení průměrných hodnot, z nichž je vybírána prostřední hodnota celého souboru. Je možné si také všimnout z obou sledovaných souborů hodnot jisté nerovnosti mezd za provedenou práci u žen. Jednoduchou dedukcí z tabulky č. 1 lze odvodit, že mzdy žen jak v Ústeckém kraji, tak v České republice podhodnocené než hodnota práce u mužů. Toto je však nejen lokální, ale i globální problém.

**Tabulka č. 1**

**Průměrné měsíční mzdy a medián měsíčních mezd podle pohlaví za období 2015 v České republice v porovnání s Ústeckým krajem (v Kč)**

ČR/kraj	Průměrná měsíční mzda		Medián měsíčních mezd	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Česká republika	30 842	24 094	25 688	21 461
Ústecký kraj	27 825	22 411	24 455	20 556

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

#### 4.2.1 Míra zaměstnanosti osob v Ústeckém kraji

Následující tabulka ukazuje vývoj míry zaměstnaných osob v krajích České republiky v období 2008 až 2015. Tuto míru lze vypočítat podílem všech zaměstnaných k celkovému počtu obyvatel 15 let a starších. Tabulka vykazuje hodnoty v rozmezí 50%-60%, přičemž hranici zaměstnanosti nad 60% překročilo pouze Hlavní město Praha. Samotný Ústecký kraj, při porovnání s dalšími kraji, vykazuje v každém jednotlivém období nejnižší hodnotu míry zaměstnanosti. Ta nejmenší zaznamenaná míra byla v roce 2012, kdy Ústecký kraj vykazuje 50,7%, což podle výpočtu tempa růstu znamená pokles o 2,31% (viz příloha č. 3).

**Tabulka č. 2**

**Míra zaměstnanosti krajů v období 2008 až 2015 (v %)**

Území/Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Česká republika</b>	55,9	54,8	54,2	54,4	54,5	55,2	55,7	56,4
<b>Ústecký</b>	52,6	51,5	51,1	51,9	50,7	52,2	52,7	52,8
Hl. město Praha	60,2	60,7	59,9	59,2	60,0	60,2	60,6	60,2
Středočeský	58,0	57,0	56,6	56,9	57,6	57,6	57,9	59,0
Jihočeský	57,9	56,3	55,0	55,4	54,5	54,6	55,6	56,2
Plzeňský	57,8	55,8	55,6	56,3	56,6	57,3	57,2	58,7
Karlovarský	56,2	54,5	55,0	54,8	53,7	55,0	55,2	56,8
Liberecký	53,8	52,8	53,9	53,3	52,2	52,9	54,2	55,4
Královéhradecký	55,9	53,5	53,5	53,3	53,7	53,7	54,6	55,4
Pardubický	56,0	54,1	53,3	54,3	54,0	55,0	56,3	57,3
Vysočina	56,4	54,6	54,1	53,5	53,2	54,3	55,0	54,7
Olomoucký	53,6	53,0	50,6	51,7	52,9	51,2	52,5	53,7
Jihomoravský	54,5	53,5	53,7	53,4	53,9	55,8	55,9	57,1
Zlínský	55,7	53,0	52,0	53,0	53,3	55,0	54,7	56,2
Moravskoslezský	53,1	52,0	50,9	51,4	51,8	52,1	52,8	53,2

**Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování**

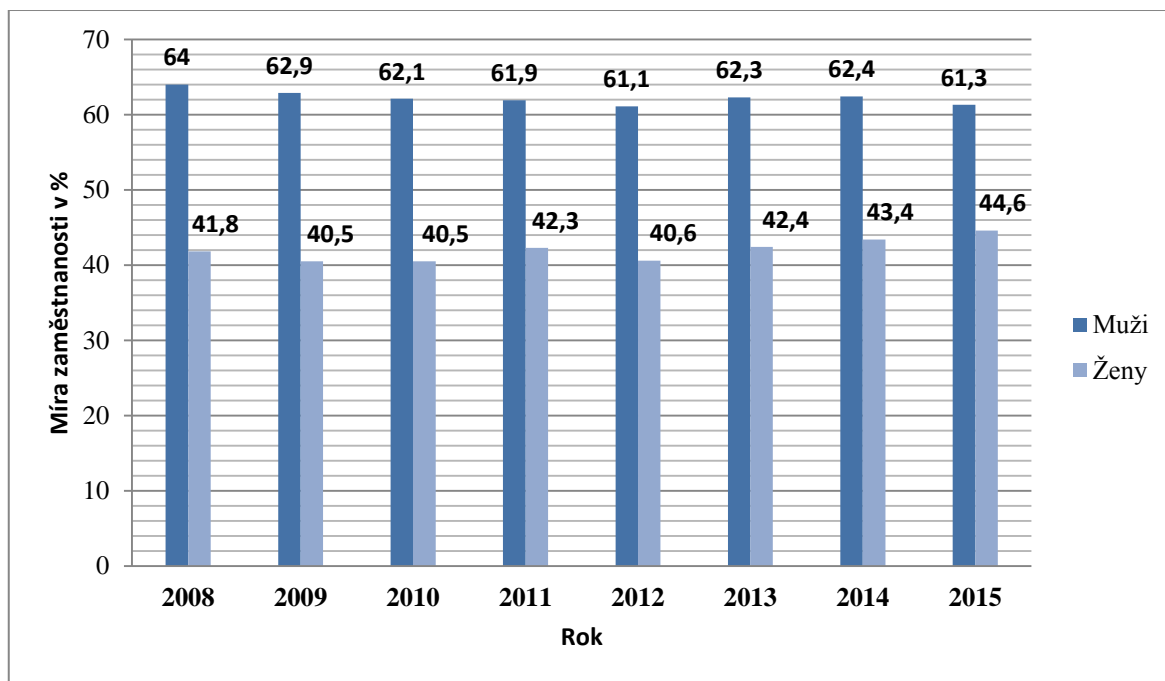
Ve srovnání si hůře vedl už jen Olomoucký kraj v roce 2010, kdy vykazoval 50,6% míry zaměstnanosti. Podle tabulky č. 2 od roku 2008 do roku 2015 došlo k růstu o 0,2% míry zaměstnanosti. Ústecký kraj každou meziroční mírou zaměstnaností zaostává za celorepublikovým průměrem o 2-3%. Z toho vyplývá, že Ústecký kraj patří mezi kraje, které jsou charakterizovány svojí podprůměrnou zaměstnaností. Od roku 2012 do roku 2013 dochází však podle výpočtu koeficientu růstu k meziročnímu růstu o 2,96% . V roce 2014 koeficient růstu vykazuje 0,96%. Menší růst je zaznamenán v roce 2015, kdy došlo k 0,19% změně tempa růstu. V případě výpočtu bazického indexu jde o rozdíl 0,38% růstu míry zaměstnanosti mezi rokem 2008 a 2015.

#### **4.2.2 Míra zaměstnanosti podle pohlaví**

V případě porovnávání míry zaměstnanosti z hlediska pohlaví, ženy tvoří nižší podíl zaměstnaných, jelikož bývají často zahrnuty do rizikových skupin nezaměstnaných. Problémem je skloubit mateřskou s pracovní povinností. Od toho se tedy odvíjí počet, nebo celkový podíl zaměstnaných žen v podnicích. Následný graf č. 5 ukazuje dvě křivky

znázorňující, jaký je vykazován rozdíl mezi mírou zaměstnaností mužů a žen Ústeckého kraje v období 2008 až do roku 2015.

**Graf č. 5 : Míra zaměstnanosti mužů a žen Ústeckého kraje v období 2008-2015 (v %)**



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování (viz příloha 3)

Na první pohled je zřejmé, že dochází jisté nevyrovnanosti hodnot u obou pohlaví. Zatímco červená křivka znázorňující mužskou skupinu má spíše lehce klesající vývoj, tak modrá křivka znázorňující skupinu žen má mírně rostoucí vývoj.

Z rozdílu uvedených hodnot v příloze č. 3 mezi rozdílem minulého a současného roku jsou vypočítávány hodnoty, při jejich komparaci jsou vytvořeny výsledky, které mají vypovídající charakter o tom, jak se změnil vývoj míry zaměstnanosti jak u mužů, tak ale i u žen.

Z přílohy č. 3 je možné pozorovat elementární charakteristiky časových řad u mužského a ženského pohlaví v Ústeckém kraji. U mužů v roce 2009 je vypočítán koeficient tempa růstu 0,9828, přičemž dochází k poklesu tempa růstu u míry zaměstnanosti a to o 1,72% a v roce 2010 jsou hodnoty koeficientu růstu 0,9872, což znamená také menší pokles než v předešlém roce a to 1,27%. V letech naopak 2013 a 2014 naopak dochází k růstu. Největší růst je zaznamenán v roce 2013, kde hodnota koeficientu růstu činí 1,0196 a po převodu vychází hodnota tempa růstu na 1,96%. V roce 2014 je

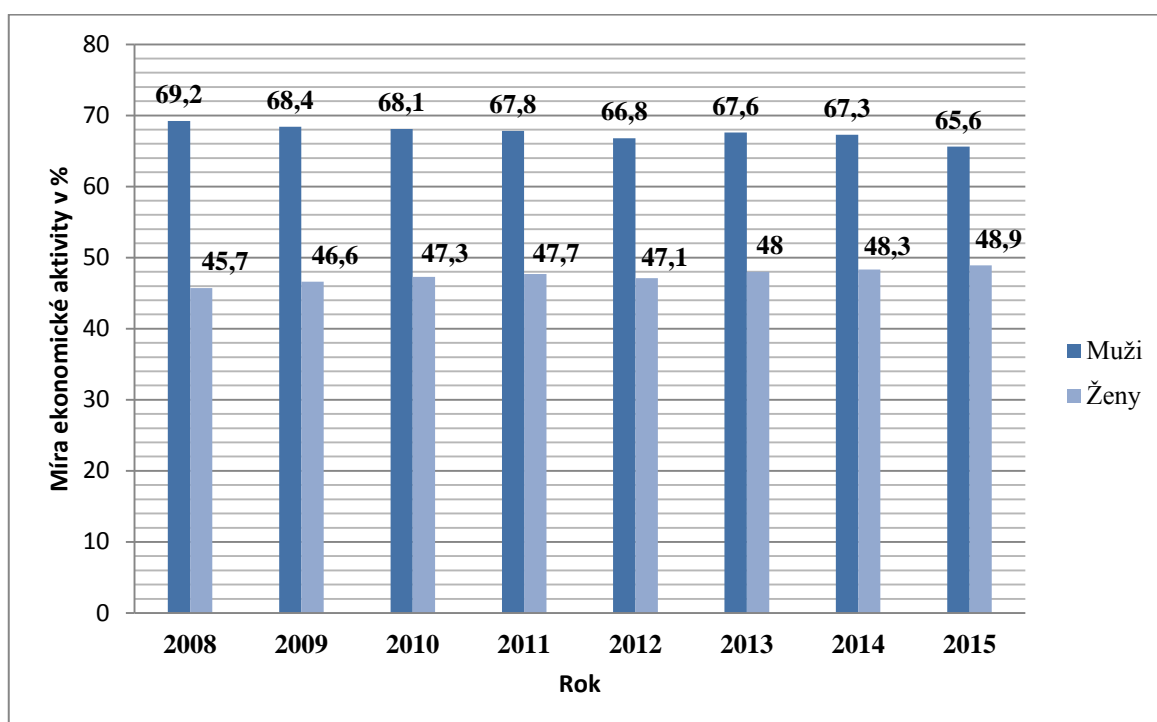
hodnota míry zaměstnanosti spíše konstantní, proto taky vykazuje tempo růstu pouze 0,19%. Rok 2015 přináší změnu, kdy koeficient růstu dosahuje hodnoty 0,9824 a tím nastává pokles koeficientu tempa růstu o 1,76%, z čehož plyne, že docházelo k vyššímu propouštění osob. Tento jev může souviset s hromadným propouštěním mužů v těžebním průmyslu, jak již bylo řečeno v charakteristice kraje. Vypočítaný průměrný koeficient růstu činí 0,9946, což představuje pokles tempa růstu v průměru o 0,54% za celé sledované období.

Z elementárních charakteristik časových řad vychází hodnoty u míry zaměstnanosti u žen v Ústeckém kraji k podstatně vyšším změnám. V roce 2009 je koeficient růstu 0,9689, jedná se tedy o pokles tempa růstu o 3,11% oproti roku 2008. Další rok 2010 vykazuje stejné hodnoty jako rok 2009, takže je konstantní a nedochází poklesu ani růstu. V roce 2011 však dochází k poměrně vysokému růstu míry zaměstnanosti žen, kde koeficientu růstu byla vypočítaná hodnota 1,0444. V takovém případě tedy došlo k růstu míry zaměstnanosti o 4,44%. Rok 2012 zaznamenal prudké kolísání, jelikož koeficient představoval hodnotu 0,9598, přičemž to znamená pokles o 4,02%. Klíčovým rokem se stává opět další rok, kde došlo k prudkému růstu zaměstnanosti žen o 4,43%. Mezi roky 2014 a 2015 dochází k meziročnímu růstu zaměstnanosti o 2,4-2,8%. V případě žen vyšel průměrný koeficient růstu za sledované období 1,0081. To znamená průměrný růst zaměstnanosti žen o 0,81%.

#### **4.2.3 Míra ekonomické aktivity podle pohlaví v Ústeckém kraji**

Tento ukazatel představuje míru rozdělení skupin a podskupin na trhu práce. Tato část práce je zaměřena na ekonomickou aktivitu osob. Jak je tedy patrné, na grafu se nachází tři křivky. Modrá křivka znázorňuje obecně míru ekonomické aktivity v Ústeckém kraji, v níž jsou zahrnuti jak muži, tak ženy.

Graf č. 6: Míra ekonomické aktivity podle pohlaví v Ústeckém kraji v období 2008-2015 (v %)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování (viz příloha č. 4)

V roce 2009 až do roku 2013 dochází k pravidelnému poklesu tempa růstu a koeficientu růstu. Největší propad je vykazován v roce 2012, kdy hodnoty koeficient růstu činily 0,9853, z čehož po dosažení do vzorce tempa růstu plyne, že dochází k mírnému poklesu míry ekonomické aktivity o 1,47%. Ihned v dalším roce dochází k růstu o 1,20%, jelikož koeficient růstu vyšel 1,0120. Kritickým rokem se stává období 2015, kdy dochází rapidnímu poklesu a to 2,53%, kdy koeficient vyšel 0,9747. Průměrný koeficient růstu vychází 0,9934, z čehož plyne průměrný roční pokles o 0,66%. Příčinou může být právě propouštění mužů v těžebním průmyslu.

V roce 2009 je koeficient růstu u míry ekonomické aktivity žen roven 1,0197. V takovém případě dochází k růstu míry ekonomické aktivity o 1,97%. Další rok ukazuje také růst o 1,50%, nicméně je však o 0,47% pomalejší než v roce předešlém. Rok 2011 vykazuje taktéž růst ale už pouze o 0,85%. Zásadním je rok 2012, kdy jako v jediném roce ve sledovaném období dochází k poklesu tempa růstu a to 1,26%, jelikož koeficient růstu vyšel 0,9874. Od roku 2013 až po rok 2015 dochází k pozvolnému růstu, přičemž druhý největší růst byl zaznamenán právě v roce 2013 a to 1,91%. Poslední rok pak už vykazuje

1,24% růstu. Průměrný koeficient růst pro ženskou skupinu tvoří 1,0085, s ohledem na procenta jde o růst ekonomické aktivity o 0,85%.

### 4.3 Analýza podílu nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Podíl nezaměstnanosti lze porovnávat hned z několika různých hledisek. V této práci dojde však k dílčímu porovnání podílu nezaměstnanosti z hlediska republiky, okresů a také pohlaví. Podíl nezaměstnanosti je poměrně nový ukazatel od roku 2013. Předešlé roky byly dopočítány z obecné míry nezaměstnanosti, která byla nahrazena tímto novým ukazatelem.

Tabulka č. 3 se zaměřuje na porovnání podílu nezaměstnaných osob v krajích a také v rámci celé České republiky. Jak je možné vidět, hodnoty jsou silně diferencovány dle jednotlivých krajů. Jednoduchým vyvozením je možné vidět, že vysokým podílem nezaměstnaných trpí právě Ústecký kraj. Při pohledu na jednotlivé kraje si podobně špatně vede Olomoucký, Moravskoslezský a sousedící Karlovarský kraj.

**Tabulka č. 3**

**Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích v období 2009-2016 (v %)**

Území/Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Česká republika</b>	7,12	7,4	6,77	7,37	8,17	7,46	6,24	5,19
<b>Ústecký kraj</b>	9,87	10,23	9,79	10,46	11,47	10,67	8,91	7,79
Hl. město Praha	3,24	3,61	3,59	4,16	5,14	5,03	4,20	3,35
Středočeský	5,51	6,09	5,62	6,13	6,90	6,36	5,41	4,31
Jihočeský	5,92	6,39	5,81	6,37	7,10	6,20	5,07	4,28
Plzeňský	6,50	6,64	5,75	5,94	6,45	5,70	4,62	3,56
Karlovarský	8,66	8,94	7,98	8,50	9,33	8,21	7,06	5,45
Liberecký	8,29	8,06	7,34	7,75	8,46	7,72	6,36	5,17
Královéhradecký	5,96	6,28	5,68	6,55	7,31	6,36	4,96	3,76
Pardubický	7,32	7,45	6,50	7,03	7,45	6,22	5,14	4,04
Vysočina	7,72	8,10	7,16	7,63	8,05	7,35	6,22	5,17
Olomoucký	9,57	9,52	8,47	9,11	10,27	9,04	7,17	6,09
Jihomoravský	8,05	8,45	7,61	8,15	8,94	8,25	7,01	6,11
Zlínský	7,98	7,91	7,00	7,82	8,34	7,36	5,98	4,92
Moravskoslezský	8,88	9,04	8,31	9,17	10,47	9,80	8,56	7,45

**Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování**

V případě komparace celorepublikových výsledků s Ústeckým krajem, jde až o minimálně 35-40% vyšší podíl nezaměstnaných v Ústeckém kraji v jednotlivých obdobích, než podíl celé České republiky. Lze tedy usoudit, že Ústecký kraj patří mezi kraje s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností. Podíl nezaměstnaných tedy vzrostl z 9,9% až na hranici

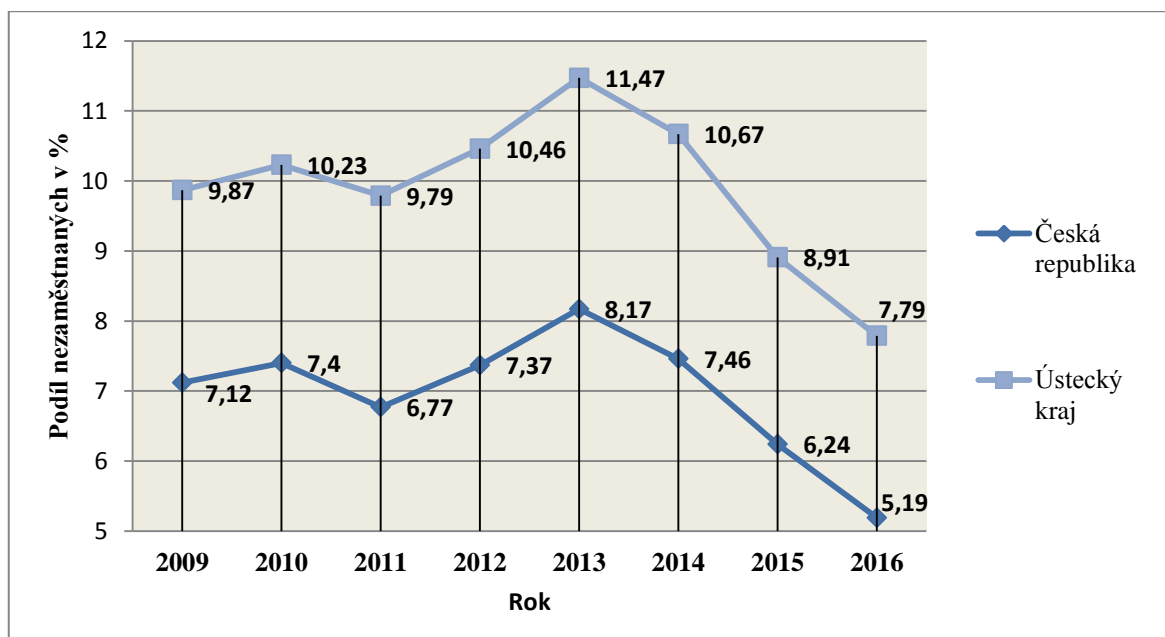
11,5%. V případě, že by se počítalo metodikou obecné míry nezaměstnanosti, tak jednoduchým odvozením by došlo k nárůstu nezaměstnanosti o 1-2 %, než jsou výsledky udávány ČSÚ a MPSV. Z tabulky je možné vidět, že Ústecký kraj se od roku 2014 pomalým tempem přibližuje průměru podílu nezaměstnaných osob celé České republiky. Největší rozdíl však ukazuje rok 2013, kde tento rozdíl představuje 3,3% mezi podílem nezaměstnaných Ústeckého kraje a České republiky. Na druhou stranu nejmenší rozdíl se jeví v roce 2016, kdy hodnota činila 2,60%.

Z přílohy č. 5, kde je vypočítán koeficient růstu a tempo růstu pro jednotlivá období Ústeckého kraje, je zřejmé na první pohled, že dochází k ročním výkyvům a neustálému kolísání. Mezi roky 2009 a 2010 dochází k růstu, jelikož koeficient růstu vychází 1,0345, z čehož po převodu plyne, že tempu růstu vzrostlo na 3,45%. Zajímavým rokem je 2011, kde dochází k prudkému poklesu nezaměstnaných a to až o 4,30%. S největší pravděpodobností šlo o zásah státu do politiky zaměstnanosti. Kritickými roky jsou 2012 a 2013, kdy hodnoty koeficientu růstu dosahují 1,0684 a 1,0966, z toho vyplývá nárůst tempa růstu v roce 2012 o 6,84% a v roce 2013 dokonce o 9,66%. Dalšími roky však hodnoty začínají klesat. Největší pokles je evidentní u roku 2016, kdy podíl nezaměstnaných tvořil 7,79%. Z tabulkových hodnot rok 2016 vykazuje snížení tempa růstu podílu nezaměstnaných až o 12,57%. Výsledný průměrný koeficient růstu za období 2009 až 2016 činí 0,9597 a to se rovná průměrnému klesání podílu nezaměstnaných o 4,03%. Bazický index pro rok 2016 vychází 0,7893 neboli 21,07% pokles podílu nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji, než v roce 2009.

Na grafu č. 7 je možné pozorovat podíl nezaměstnaných Ústeckého kraje k České republice. Obě tyto křivky mají stejný průběh, avšak červená křivka Ústeckého kraje má spíše strmější průběh s vyššími hodnotami.



Graf č. 7: Podíl nezaměstnaných Ústeckého kraje pro období 2009 až 2016 (v %)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

#### 4.3.1 Podíl nezaměstnaných osob podle okresů

Následující tabulka č. 4 znázorňuje průběh podílu nezaměstnaných osob v jednotlivých okresech Ústeckého kraje v období 2009 až 2016. Hodnoty obsažené v tabulce slouží pro vzájemné porovnávání vývoje mezi okresy, ale i také s celkovým průměrem podílu nezaměstnaných Ústeckého kraje a včetně České republiky.

Už na první pohled je evidentní největší podíl nezaměstnaných v okrese Most, který je do roku 2010 následován okresem Děčín a poté od roku 2011 do roku 2016 okresem Ústí nad Labem. Nejmenší rozdíl mezi podílem Mostecká a Ústecka je v roce 2014, kdy tento rozdíl představuje 0,27% viz příloha č. 5. Nad 10% hranici se během sledovaného období dostaly všechny okresy Ústeckého kraje mimo okres Litoměřice. Nejvyšší podíl nezaměstnaných v kraji byl dosažen v roce 2013 a to právě na Mostecku, kdy podíl činil 13,51%. V každém sledovaném roce Mostecko vykazuje nejvyšší podíl nezaměstnaných. V porovnání s průměrem podílu Ústeckého kraje a Mostecká lze jednoznačně říci, že okres trpí silnou nezaměstnaností. Nejvyšší rozdíl podílu nezaměstnaných mezi okresem Most a okresem Litoměřice dosahuje až 3,99% a to v roce 2012.

Tabulka č. 4

Podíl nezaměstnaných osob podle okresního členění Ústeckého kraje v letech 2009 až 2016 (v %)

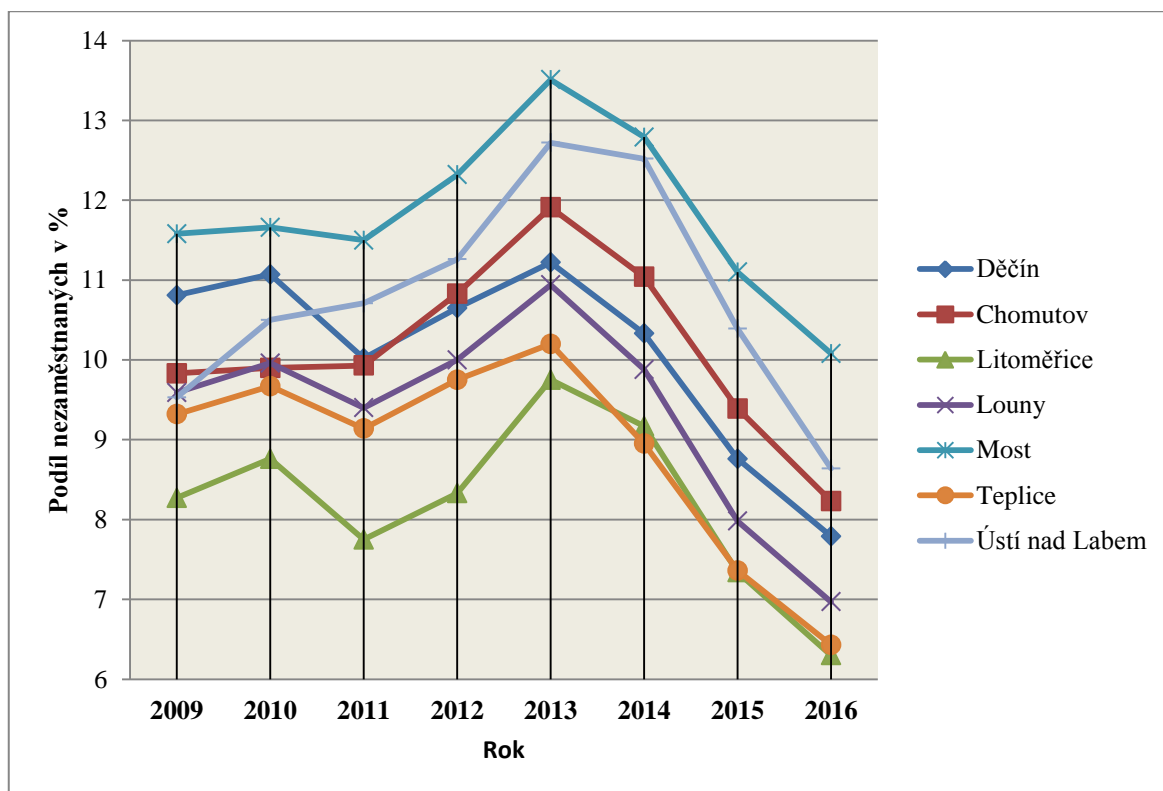
Okres/Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Děčín	10,81	11,07	10,02	10,65	11,22	10,33	8,76	7,79
Chomutov	9,83	9,90	9,93	10,83	11,91	11,04	9,39	8,23
Litoměřice	8,27	8,76	7,75	8,33	9,75	9,17	7,34	6,30
Louny	9,59	9,96	9,40	10,00	10,94	9,88	7,98	6,97
Most	11,58	11,66	11,5	12,32	13,51	12,79	11,10	10,08
Teplice	9,32	9,67	9,14	9,75	10,20	8,95	7,36	6,43
Ústí nad Labem	9,53	10,50	10,71	11,26	12,72	12,52	10,39	8,64
<b>Ústecký kraj</b>	9,87	10,23	9,79	10,46	11,47	10,67	8,91	7,79
<b>Česká republika</b>	7,12	7,40	6,77	7,37	8,17	7,46	6,24	5,19

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

V roce 2013 došlo k nejvyššímu ročnímu nárůstu podílu nezaměstnaných v okrese Ústí nad Labem a to o 1,46% a naopak k nejmenšímu ročnímu růstu došlo v roce 2010 na Mostecku a to 0,08%. K největšímu ročnímu poklesu 2,13% podílu nezaměstnaných dochází v roce 2015 v okrese Ústí nad Labem a naopak k nejmenšímu poklesu ve stejném okrese a to v hodnotě 0,20% v roce 2014.

Pro rok 2016 vyšel nejmenší bazický index pro okres Teplice, kde tvořil hodnotu 0,6899 neboli pokles podílu nezaměstnaných o 31,01% než v roce 2009. Nejvyšší bazický index pro rok 2016 vyšel okresu Ústí nad Labem, kde vykazoval 0,9066, což představuje také pokles podílu nezaměstnaných ale pouze o 9,34%. Po celé sledované období vykazuje, ve srovnání s ostatními okresy, okres Litoměřice.

**Graf č. 8: Podíly nezaměstnaných osob jednotlivých okresů v kraji v období 2009 až 2016 (v %)**



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Jak je možné vidět z grafu č. 8, do roku 2010 všem okresům rostla hodnota podílů nezaměstnaných osob, až v roce 2011 došlo k poklesům kromě okresů Chomutov a Ústí nad Labem, kde došlo k mírnému růstu. Od roku 2012 podíl nezaměstnaných osob opět u všech okresů nabral tempo růstu do konce roku 2014, kde dochází k prudkému klesání podílu nezaměstnaných u všech okresů Ústeckého kraje.

Vzhledem celkovému průměru podílu nezaměstnaných České republiky v jednotlivých letech, je z grafu možné vidět, že těmto průměrům se nejvíce blíží okresy Teplice, Louny a Litoměřice. Naopak nejdále k těmto průměrům mají okresy Ústí nad Labem, Most a Chomutov.

#### 4.3.2 Podíl nezaměstnaných mužů a žen

Hodnoty podílu nezaměstnaných mužů a žen v příloze č. 5 slouží k vzájemnému porovnávání a jednoduchou aproximací odhadnout postupný vývoj v jednotlivých letech. Zároveň je možné z tabulky pomocí výpočtů koeficient růstu a tempo růstu.

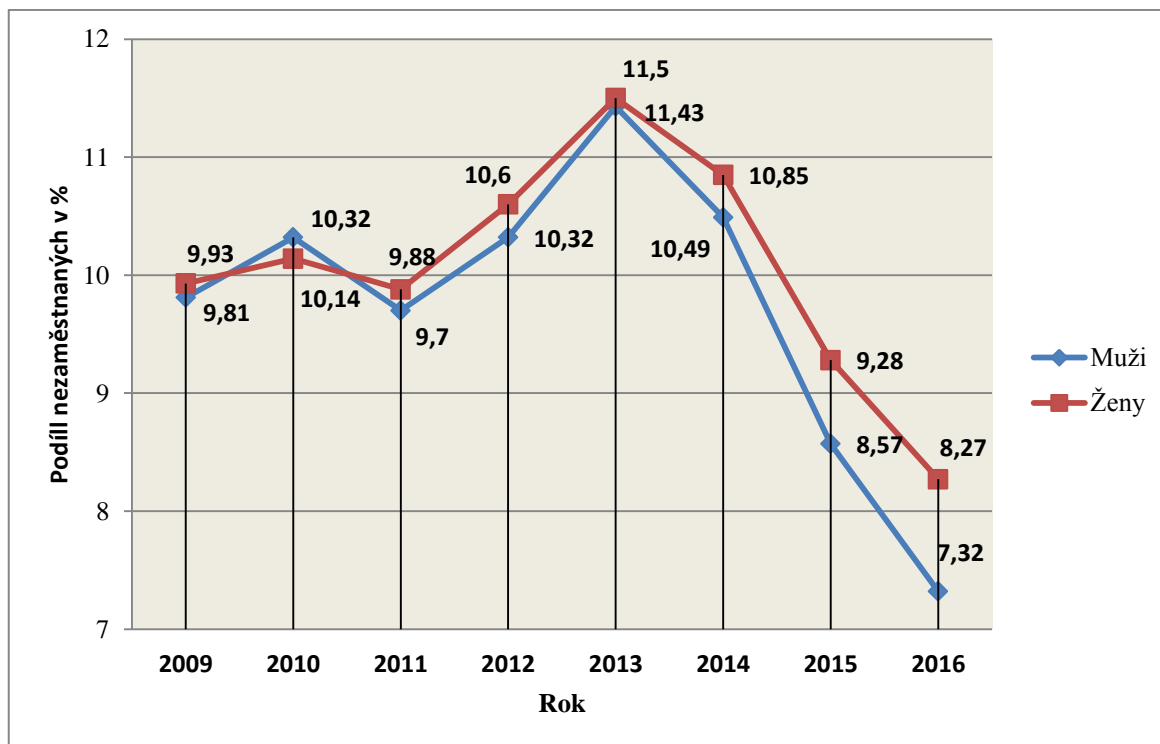
Z rozdílu uvedených hodnot mezi předchozím a současným rokem vznikají hodnoty, při nichž v případě párového porovnávání v jednotlivých letech, dochází k růstu či poklesu jak u mužů, tak i u žen. To znamená, vzroste-li podíl nezaměstnaných u žen, vzroste i u mužů.

V roce 2010 dochází ke zvýšení hodnoty koeficientu tempa růstu u podílu nezaměstnaných mužů o 5,20%, zatímco u žen k růstu o 2,11% viz příloha č. 5. Z toho plyne, že nezaměstnanost u mužů roste podstatně rychleji než u žen. Následující rok 2011 však přináší velký pokles růstu nezaměstnanosti u mužů a to o 6,01%. U žen dochází také k poklesu, avšak pouze o 2,56%. Mezi obdobími 2012 a 2013 dochází k opětovnému růstu u mužů. Nejvyšší tempo růstu u obou pohlaví je vypočteno v roce 2013 kdy u mužů dosahuje 10,79% podílu nezaměstnaných a u žen tento podíl představuje 8,49%. Zároveň v roce 2013 je možné vidět jednoduchou aproximaci rozdíl podílu nezaměstnaných mezi muži a ženami o 0,08%.

K rychlému poklesu tempa růstu podílu nezaměstnanosti dochází rokem 2014. U mužů klesá o 8,23% a u žen o 5,65%. V roce 2015 koeficient růstu u mužů vykazuje nejnižší hodnotu 0,8170 a u žen 0,8553, z čehož plyne, že u mužů klesá tempo růstu podílu nezaměstnanosti o 18,30% a u žen 14,47%. Z roku 2016 vyplývá snižující se rozdíl podílu nezaměstnaných mužů a žen tj. 0,95%.

U mužů vychází pro rok 2016 hodnota 0,7462 bazického indexu a to znamená pokles podílu nezaměstnaných mužů o 25,38% oproti roku 2009. Naopak u podílu nezaměstnaných žen je hodnota bazického indexu 0,8323, tedy pokles o 16,77%.

Graf č. 9: Podíl nezaměstnaných mužů a žen v Ústeckém kraji v letech 2009 až 2016 (v %)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování (viz příloha č. 5)

Vývoj podílu nezaměstnaných podle pohlaví znázorňuje časový řada v grafickém provedení. V roce 2009 dochází k mírnému růstu křivek, nicméně u mužů je tato křivka strmější. Rok 2010, jak již bylo řečeno, představuje pokles podílu nezaměstnaných pro obě pohlaví. U žen je však tento pokles mírnější, než u mužů. V roce 2011 dochází k dalšímu nárůstu až do roku 2013, kde je také z grafu možné vidět, že docházelo k nejmenšímu rozdílu u podílu nezaměstnaných u obou pohlaví ve sledovaném období. Zároveň graf v roce 2013 vykazuje nejvyšší hodnoty ve sledovaném období. Následující rok však dochází opět k poklesu až do roku 2016. Strmější pokles a zároveň nižší podíl zobrazuje křivka mužů.

#### 4.4 Vývoj volných pracovních míst v Ústeckém kraji

Tato kapitola se zabývá obecně vývojem počtu volných pracovních míst a analýzou pracovních příležitostí, které jsou v Ústeckém kraji tvořeny především velkými průmyslovými společnostmi, které se nacházejí v jednotlivých okresech. Mezi ty největší zaměstnavatele zajisté patří Česká rafinářská, Unipetrol, Spolchemie, Severočeské doly a taky ČEZ. Nutno podotknout, že významným zaměstnavatelem je také společnost Amazon

se svým sídlem v Dobrovízi ve Středočeském kraji, která poskytuje až 4 tisíce pracovních míst pro obyvatele Ústeckého kraje.

**Tabulka č. 5**

**Vývoj volných pracovních míst v Ústeckém kraji ve sledovaném období 2008 až 2015 (v jednotkách)**

Okres/Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Děčín	327	148	180	191	190	276	333	827
Chomutov	859	248	325	298	145	264	393	592
Litoměřice	727	418	748	327	322	342	553	556
Louny	591	227	172	199	303	380	407	886
Most	823	222	247	293	302	416	722	833
Teplice	384	119	171	216	221	445	703	1375
Ústí n/L	774	339	395	450	303	222	377	529
<b>Celkem</b>	<b>4485</b>	<b>1721</b>	<b>2238</b>	<b>1974</b>	<b>1786</b>	<b>2345</b>	<b>3488</b>	<b>5598</b>

Zdroj: MPSV (statistické ročenky 2008-2015), vlastní zpracování

V případě použití elementárních charakteristik časových řad pro volná pracovní místa v kraji a vytvořením řetězových indexů u jednotlivých okresů ve sledovaném časovém horizontu, je možné vidět jistou analogii ve vývoji mezi okresy Ústeckého kraje. Odchylku však vykazují okres Chomutov a Litoměřice v roce 2011, kdy v případě Chomutovska klesl počet volných míst až o desítky, zatímco u ostatních okresů došlo ke zvýšení míst. Rok 2012 přinesl zvýšení počtu volných pracovních míst u okresů Most, Teplice a Louny. Kritickým rokem pro okres Ústí nad Labem je rok 2013, kde došlo ke zvýšení počtu volných míst u všech okresů mimo právě tento okres. Od roku 2014 však rostou volné pracovní místa u všech okresů až do konce sledovaného období.

V roce 2009 byl zaznamenán největší pokles u okresů Most a Chomutov viz příloha č. 6. U okresu Most vychází koeficient růstu 0,2698, z čehož plyne pokles pracovních míst o 73,02% a u okresu Chomutov tento koeficient vyazuje 0,2887 neboli pokles o 72,13% pracovních míst. Jde vůbec o největší poklesy ve sledované časové řadě. V dalších letech dochází k mírným poklesům a růstům. Rok 2013 ukazuje podstatnou změnu volných pracovních míst u okresu Teplice, Chomutov a Ústí nad Labem. Zatímco u okresu Teplice došlo k růstu až o 101,36% a u Chomutovska o 82,07%, tak okres Ústí nad Labem jako jediný okres v tomto roce zaznamenal pokles volných míst a to o 26,73%. Nejvýznamnějším rokem celkově pro Ústecký kraj je rok 2015, kdy došlo k růstu až na

celkových 5 598 volných míst. Tento rok přinesl nejvyšší tempo růst pro okres Děčín, kde koeficient růstu je 2,4835, což ve výsledku dělá celkový růst až o 148,35%. V tomto roce překročil 100% hranici růstu ještě okres Louny, kde tento tempo růstu je až 117,69%. Největší vypočítaný průměrný koeficient růstu dosáhl okres Teplice, který vykazuje hodnotu 1,1729, což představuje za celé období průměrný růst 17,29%. V celku dobře si vedl i okres Děčín s průměrným koeficientem růstu 1,1230, to znamená průměrného růstu o 12,30%. Naopak nejmenší průměrný koeficient růstu podle výpočtů patří Ústí nad Labem a to 0,9535, takže spíše klesající trend a to průměrně za celé sledované období o 4,65%.

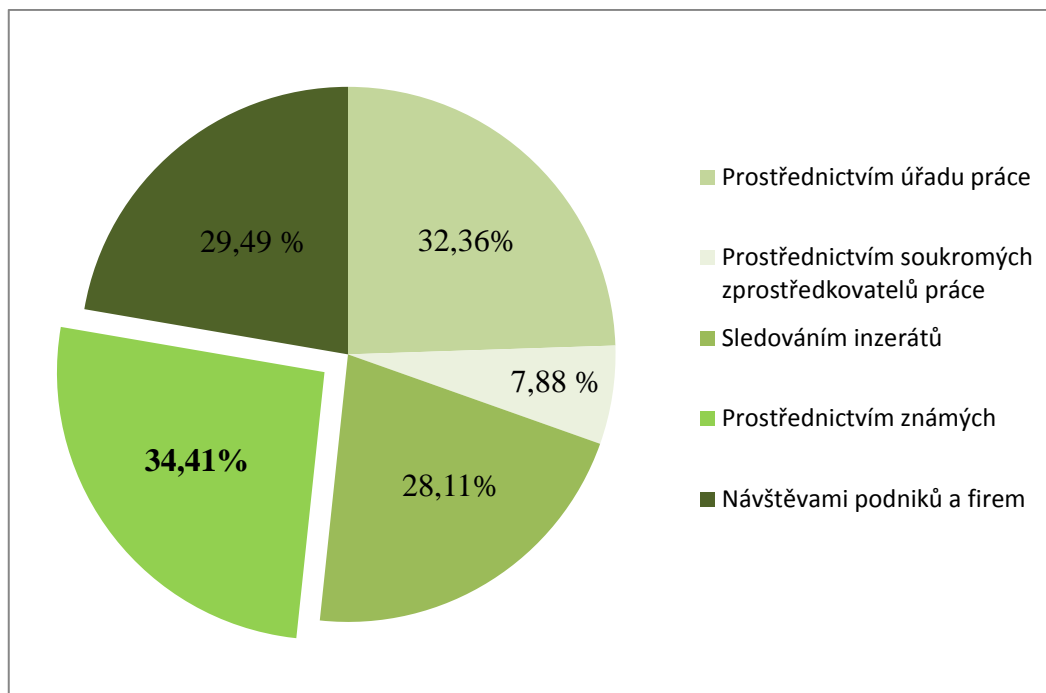
Mezi nejvíce nabízené volné pracovní pozice v Ústeckém kraji jsou sociální práce, řidiči, telefonní operátoři, koordinátoři či recepční. S rostoucím trendem informačních technologií roste i poptávka po počítačových inženýrech. Neupadá ani zájem o osoby manuálně zručné, kde je nejčastěji poptávka po dělnících, zednících a řemeslnících.

V případě výpočtu bazického indexu pro rok 2015 vykazuje největší hodnotu okres Teplice a to 3,5807 neboli růst počtu volných pracovních míst oproti roku 2008 až o 258,07%. Naopak nejmenší vypočtená hodnota indexu pro rok 2015 patří okresu Chomutov, kde bazický index se rovná 0,6892 a to znamená pokles pracovních míst až o 31,08% oproti roku 2008.

#### **4.5 Způsoby hledání zaměstnání v Ústeckém kraji**

Poslední tabulka se zabývá, jakým způsobem hledají nezaměstnaní své uplatnění na trhu práce. Zároveň dochází k analyzování vývoje preferencí u jednotlivých způsobů hledání zaměstnání a to v posledních 4 týdnech. Tabulka vyjadřuje 5 nejčastějších způsobů hledání. Na základě uvedených hodnot od roku 2008 až 2015, byl vytvořen výsečový graf č. 10, pomocí aritmetických průměrů za celé sledované období, jednotlivých alternativ.

**Graf č. 10: Způsoby hledání zaměstnání v posledních 4 týdnech v Ústeckém kraji v letech 2008 až 2015 (v %)**



**Zdroj:** ČSÚ, vlastní zpracování (viz příloha č. 7)

Vůbec nejméně nezaměstnaných hledá svoji práci prostřednictvím soukromých zprostředkovatelů práce, pouze v roce 2014 docházelo k mírnému růstu, jinak obecně tento trend klesá. V roce 2015 tuto možnost využilo pouze 4,8 tis. osob. Naopak nejvíce nezaměstnaných hledá své zaměstnání prostřednictvím svých známých. Nejvíce tuto možnost využilo v roce 2010 a to 40,9 tis. nezaměstnaných. Největší rozdíl mezi hledáním práce prostřednictvím známých a prostřednictvím soukromých zprostředkovatelů práce byl v roce 2010, kdy tento rozdíl se rovnal 33,3 tis. osob. Nejmenší rozdíl mezi nejvíce a nejméně preferovanou variantou je v roce 2008, kdy tento rozdíl činil 16,7 tis. osob.

Mezi roky 2008 a 2010 dochází k zvyšování preferencí mezi jednotlivými možnostmi hledání práce, kromě prostřednictvím soukromých institucí, kde preference klesají. Opakem se stává rok 2011, kdy všechny možnosti hledání práce klesají, kromě opět prostřednictvím soukromých institucí, kde počet osob vyhledávající tento způsob spíše roste. V dalším roce všechny klesá počet osob u všech možností mimo možnost hledání práce prostřednictvím známých. Od roku 2013 až do roku 2015 klesají všechny možnosti, mimo rok 2014 kde lehce roste trend u možností přes soukromě instituce.



Největší koeficient růstu vyšel v roce 2009 u možnosti prostřednictvím známých, kde tento koeficient vychází hodnota 1,3866 neboli růstu o 38,66 než v předešlém roce viz příloha č. 7. Naopak ten nejnižší pokles je zaznamenán u možnosti využití soukromých institucí, kde tento koeficient vykazuje hodnotu 0,6154, což představuje pokles 38,46% oproti předešlému roku. Co se týče průměrného koeficientu růstu, tak průměrný růst vykazuje pouze možnost hledání práce skrz známý a to 0,14%. Nejnižší průměrný růst patří možnosti hledání zaměstnání skrz soukromé instituce, kde hodnota vychází 0,9101 a to představuje průměrný pokles ve sledovaném období o 8,99%. Ostatní možnosti se drží u hranice 0,96-097 vykazovaných hodnot, což v jednotlivých případech znamená 3% až 4% průměrný pokles v celém sledovaném období.

Vypočtený nejvyšší bazický index pro rok 2015 patří možnosti hledání zaměstnání přes známé. Hodnota indexu činí 1,0112, přičemž to znamená růst osob využívajících tuto možnost o 1,12%. Naopak nejnižší hodnota indexu patří možnosti hledání zaměstnání prostřednictvím soukromých institucí a to 0,4706, takže pokles o 53,94% oproti roku 2008.

## 5 Závěr

V demografické části je možné sledovat vývoj celkového počtu obyvatel, který se postupně snižuje. Příčinou mohou být aktuální životní podmínky, které v kraji dlouhodobě převládají. Ať už jde o podprůměrné mzdy, nízká vzdělanost, nízká zaměstnanost tak i znečištěné životní prostředí. Za snižováním celkového počtu obyvatel mohou být mladí, kteří často odcházejí studovat na školy sídlící v jiném kraji, nebo také osoby hledající lepší uplatnění na trhu práce v jiném kraji. Věková struktura obyvatel Ústeckého kraje nasvědčuje faktu, že dochází k nízké natalitě navzdory 70-80. letům minulého století, kdy natalita v kraji je téměř dvojnásobná, než v současnosti. Do roku 2015 klesá také počet uzavřených sňatků v kraji, ale s tím i počet rozvodů. Nicméně počet uzavřených sňatků klesá početněji než rozvody. S těmito ukazateli také souvisí počet narozených dětí mimo manželství, které tvoří už více jak polovinu počtu narozených, než dětí narozených v manželství. Nejvíce zaměstnaných osob se nachází ve zpracovatelském průmyslu, obchodu a stavebnictví. Ve zpracovatelském průmyslu dochází k pomalému úpadu, jelikož nastane období, kdy se vyčerpají těžební limity a to má za následek hromadné propouštění osob ve velkých průmyslových společnostech, především mužů. Pro tyto demografické ukazatele může být příčina právě ve špatných životních podmínkách a nejistotě z budoucnosti.

Tomu všemu nasvědčuje i samotná míra zaměstnanosti Ústeckého kraje, která je ze všech krajů České republiky nejmenší a tvoří 52,8%, což je pod průměrnou hranicí České republiky, která je 56,4%. Tento fakt dělá z kraje podzaměstnaný. Nejvíce ohroženou skupinou z hlediska pohlaví jsou ženy, nicméně v posledních letech dochází k růstu zaměstnanosti žen. Ústecký kraj patří mezi nadprůměrné kraje, co se týče podílu nezaměstnaných osob. Hodnota podílu kraje v roce 2016 činí 7,79%, zatímco Česká republika vykazuje průměr tohoto podílu 5,19%. Kraj také celkem rychle snižuje podíl nezaměstnaných a je pravděpodobné, že přeskóčí Moravskoslezský kraj. Tím by Ústecký kraj už nestál na pozici s nejvyšší nezaměstnaností v republice.

Nezaměstnaní nejčastěji hledají svá potenciální zaměstnání skrz známé a úřad práce. Dochází však velkému poklesu využívání soukromých agentur a to z důvodu, že často si agentury účtují poplatky za služby, což si někteří nezaměstnaní nemohou dovolit s ohledem na jejich příležitostní příjmy, nebo poskytované státní podpory. Z tabulky vývoje volných pracovních míst je vidět současný růstu těchto míst. Příčinou může být

přiliv nových firem do kraje, které poskytnou nová pracovní místa pro Ústecký kraj. Možností jak snížit nezaměstnanost je hned několik. Vzhledem k tomu, že podíl nezaměstnaných Ústeckého kraje z větší části tvoří mladí lidé bez vzdělání, po případě se základním vzděláním, je jedním z řešení rekvalifikace těchto osob. V případě, že mladí projeví zájem studovat, tak si mohou zvýšit svoji šanci na trhu práce pomocí výučního listu, nebo vyššího odborného vzdělání. Pro lidi, kteří nemají zájem dále studovat, je vhodné se účastnit rekvalifikačních kurzů, čímž napomůžou svému uplatnění na trhu práce, ale zároveň dojde ke snížení nezaměstnanosti v kraji. Další možností ke snižování nezaměstnanosti je aktivní politika státu neboli poskytování investičních pobídek jednotlivým okresům. Tyto pobídky by sloužily vytváření pracovních míst ze strany okresů, které by vznikly založením podniku. Realizace takového podnik by byla podmíněna implementací v odvětví, které v okrese není dostatečně zabezpečeno, nebo ho okres postrádá. Další možností je realizace investičních pobídek firmám k zaměstnávání osob, nebo poskytování daňových úlev firmám, které aktivně vytvářejí pracovní místa pro rizikové skupiny. Toto lze samozřejmě implementovat nejen z hlediska okresů, ale i v rámci celého Ústeckého kraje. Jelikož se Ústecký kraj nachází na hranicích se Spolkovou republikou Německo, konkrétněji se státem Sasko, kde by bylo možné v rámci mezinárodních smluv rozvinout přeshraniční spolupráci v otázce nezaměstnanosti.

## 6 Seznam použitých zdrojů

- [1] ARLT, J., ARLTOVÁ, M.: Ekonomické časové řady. Professional Publishing, Praha, 2009. ISBN 978-80-86946-85-6
- [2] BRČÁK, J., SEKERKA, B., STARÁ, D.: Makroekonomie – teorie a praxe. Plzeň, Aleš Čeněk s. r. o., 2014, 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.
- [3] BROŽOVÁ, D.: Společenské souvislosti na trhu práce. Praha, Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- [4] BUCHTOVÁ, B. A KOL.: Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. ISBN 80-247-9006-8.
- [5] HINDLS, R., HRONOVÁ, S., SEGER, J., FISCHER, J.: Statistika pro ekonomy. Praha, Professional Publishing, 2009, 399 s. ISBN 978-80-86946-43-6.
- [6] KÁBA, B., SVATOŠOVÁ, L. Statistické nástroje ekonomického výzkumu. 1. vydání. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., Plzeň. 2012. 176 s. ISBN 978-80-7380-359-9.
- [7] KREBS, V. a kol.: Sociální politika, 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2010, 544 s., ISBN 978-80-7357-585-4.
- [8] KUCHARŤ, P. Trh práce. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [9] MACÁKOVÁ, L.: Mikroekonomie – základní kurs. Melandrium, 2010, 275 s., ISBN 978-80-86175-70-6.
- [10] MAREŠ, P.: Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha, Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- [11] POŠTA, V.: Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR. Praha, Management Press, 2015, 84 s. ISBN 978-80-7261-296-3.
- [12] RIEVAJOVÁ, E.: Trh práce a politika zaměstnanosti. Bratislava, Ekonom, 2009, 264 s. ISBN 978-80-225-2878-8.
- [13] SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B.: Statistické metody I. Praha, Česká zemědělská univerzita, 2011, 132 s. ISBN 978-80-213-1672-0.
- [14] SVATOŠOVÁ, L., KÁBA, B.: Statistické metody II. Praha, Česká zemědělská univerzita, 2014, 105 s. ISBN 978-80-213-1736-9.
- [15] VEČEŘA, M.: Sociální stát-východiska a přístupy. Praha: Sociologické nakladatelství, 2001, 112 s. ISBN 80-85850-16-8.
- [16] WILSON, H., J., KEATING, B.: Business Forecasting. The McGraw-Hill Companies, Inc., 1994, 475 s. ISBN 0-256-11871-X.

## 7 Přílohy

**Příloha č. 1 (Vybrané demografické ukazatele)**

<b>Rok</b>	<b>Narození</b>	<b>Narození mimo manželství</b>	<b>Podíl Ústeckého kraje</b>	<b>Podíl ČR</b>
<b>2008</b>	10 051	5 032	50,2	36,3
<b>2009</b>	9 664	5 159	53,6	38,8
<b>2010</b>	9 305	5 046	54,4	40,3
<b>2011</b>	8 673	4 853	56,1	41,8
<b>2012</b>	8 246	4 764	58	43,4
<b>2013</b>	8 093	4 779	59,3	45
<b>2014</b>	8 322	5 069	61,1	46,7
<b>2015</b>	8 352	5 179	62,3	47,8

**Příloha č. 2 (Sňatečnost a rozvodovost)**

<b>Rok</b>	<b>Sňatky</b>	<b>Rozvody</b>
<b>2008</b>	4 477	2 889
<b>2009</b>	3 945	2 805
<b>2010</b>	3 669	2 573
<b>2011</b>	3 447	2 319
<b>2012</b>	3 341	2 294
<b>2013</b>	3 161	2 252
<b>2014</b>	3 325	2 352
<b>2015</b>	3 572	2 117

### Příloha č. 3 (Míra zaměstnanosti)

#### Celková míra zaměstnanosti v Ústeckém kraji

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	52,6							
2009	51,5	-1,1		0,979087	97,91%	0,979087	-1,1	0,020913
2010	51,1	-0,4	0,7	0,992233	99,22%	0,971483	-1,5	0,007767
2011	51,9	0,8	1,2	1,015656	101,57%	0,986692	-0,7	-0,01566
2012	50,7	-1,2	-2	0,976879	97,69%	0,963878	-1,9	0,023121
2013	52,2	1,5	2,7	1,029586	102,96%	0,992395	-0,4	-0,02959
2014	52,7	0,5	-1	1,009579	100,96%	1,001901	0,1	-0,00958
2015	52,8	0,1	-0,4	1,001898	100,19%	1,003802	0,2	-0,0019

#### Míra zaměstnanosti u mužů

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	64							
2009	62,9	-1,1		0,982813	98,28%	0,982813	-1,1	0,017188
2010	62,1	-0,8	0,3	0,987281	98,73%	0,970313	-1,9	0,012719
2011	61,9	-0,2	0,6	0,996779	99,68%	0,967188	-2,1	0,003221
2012	61,1	-0,8	-0,6	0,987076	98,71%	0,954688	-2,9	0,012924
2013	62,3	1,2	2	1,01964	101,96%	0,973438	-1,7	-0,01964
2014	62,4	0,1	-1,1	1,001605	100,16%	0,975	-1,6	-0,00161
2015	61,3	-1,1	-1,2	0,982372	98,24%	0,957813	-2,7	0,017628

#### Míra zaměstnanosti u žen

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	41,8							
2009	40,5	-1,3		0,9689	96,89%	0,9689	-1,3	0,0311
2010	40,5	0	1,3	1	100,00%	0,9689	-1,3	0
2011	42,3	1,8	1,8	1,044444	104,44%	1,011962	0,5	-0,04444
2012	40,6	-1,7	-3,5	0,959811	95,98%	0,971292	-1,2	0,040189
2013	42,4	1,8	3,5	1,044335	104,43%	1,014354	0,6	-0,04433
2014	43,4	1	-0,8	1,023585	102,36%	1,038278	1,6	-0,02358
2015	44,6	1,2	0,2	1,02765	102,76%	1,066986	2,8	-0,02765

**Příloha č. 4 (Míra ekonomické aktivity)**

Míra ekonomické aktivity			
Rok	Celkem	Muži	Ženy
2008	57,2	69,2	45,7
2009	57,3	68,4	46,6
2010	57,5	68,1	47,3
2011	57,6	67,8	47,7
2012	56,8	66,8	47,1
2013	57,6	67,6	48
2014	57,6	67,3	48,3
2015	57,1	65,6	48,9

**Celková míra ekonomické aktivity obyvatelstva v Ústeckém kraji**

Rok/Vzorec	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	57,2							
2009	57,3	0,1		1,001748	100,17%	1,001748	0,1	-0,00175
2010	57,5	0,2	0,1	1,00349	100,35%	1,005245	0,3	-0,00349
2011	57,6	0,1	-0,1	1,001739	100,17%	1,006993	0,4	-0,00174
2012	56,8	-0,8	-0,9	0,986111	98,61%	0,993007	-0,4	0,013889
2013	57,6	0,8	1,6	1,014085	101,41%	1,006993	0,4	-0,01408
2014	57,6	0	-0,8	1	100,00%	1,006993	0,4	0
2015	57,1	-0,5	-0,5	0,991319	99,13%	0,998252	-0,1	0,008681

**Míra ekonomické aktivity u mužů**

Rok/Vzorec	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	69,2							
2009	68,4	-0,8		0,988439	98,84%	0,988439	-0,8	0,011561
2010	68,1	-0,3	0,5	0,995614	99,56%	0,984104	-1,1	0,004386
2011	67,8	-0,3	1,42E-14	0,995595	99,56%	0,979769	-1,4	0,004405
2012	66,8	-1	-0,7	0,985251	98,53%	0,965318	-2,4	0,014749
2013	67,6	0,8	1,8	1,011976	101,20%	0,976879	-1,6	-0,01198
2014	67,3	-0,3	-1,1	0,995562	99,56%	0,972543	-1,9	0,004438
2015	65,6	-1,7	-1,4	0,97474	97,47%	0,947977	-3,6	0,02526

## Míra ekonomické aktivity u žen

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	45,7							
2009	46,6	0,9		1,019694	101,97%	1,019694	0,9	-0,01969
2010	47,3	0,7	-0,2	1,015021	101,50%	1,035011	1,6	-0,01502
2011	47,7	0,4	-0,3	1,008457	100,85%	1,043764	2	-0,00846
2012	47,1	-0,6	-1	0,987421	98,74%	1,030635	1,4	0,012579
2013	48	0,9	1,5	1,019108	101,91%	1,050328	2,3	-0,01911
2014	48,3	0,3	-0,6	1,00625	100,63%	1,056893	2,6	-0,00625
2015	48,9	0,6	0,3	1,012422	101,24%	1,070022	3,2	-0,01242

## Příloha č. 5 (Podíl nezaměstnaných v Ústeckém kraji)

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2009	9,87							
2010	10,23	0,36		1,036474	103,65%	1,036474	0,36	-0,03647
2011	9,79	-0,44	-0,8	0,956989	95,70%	0,991895	-0,08	0,043011
2012	10,46	0,67	1,11	1,068437	106,84%	1,059777	0,59	-0,06844
2013	11,47	1,01	0,34	1,096558	109,66%	1,162107	1,6	-0,09656
2014	10,67	-0,8	-1,81	0,930253	93,03%	1,081054	0,8	0,069747
2015	8,91	-1,76	-0,96	0,835052	83,51%	0,902736	-0,96	0,164948
2016	7,79	-1,12	0,64	0,874299	87,43%	0,78926	-2,08	0,125701

## Muži

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2009	9,81							
2010	10,32	0,51		1,051988	105,20%	1,051988	0,51	-0,05199
2011	9,7	-0,62	-1,13	0,939922	93,99%	0,988787	-0,11	0,060078
2012	10,32	0,62	1,24	1,063918	106,39%	1,051988	0,51	-0,06392
2013	11,43	1,11	0,49	1,107558	110,76%	1,165138	1,62	-0,10756
2014	10,49	-0,94	-2,05	0,91776	91,78%	1,069317	0,68	0,08224
2015	8,57	-1,92	-0,98	0,816969	81,70%	0,873598	-1,24	0,183031
2016	7,32	-1,25	0,67	0,854142	85,41%	0,746177	-2,49	0,145858



## Ženy

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2009	9,93							
2010	10,14	0,21		1,021148	102,11%	1,021148	0,21	-0,02115
2011	9,88	-0,26	-0,47	0,974359	97,44%	0,994965	-0,05	0,025641
2012	10,6	0,72	0,98	1,072874	107,29%	1,067472	0,67	-0,07287
2013	11,5	0,9	0,18	1,084906	108,49%	1,158107	1,57	-0,08491
2014	10,85	-0,65	-1,55	0,943478	94,35%	1,092649	0,92	0,056522
2015	9,28	-1,57	-0,92	0,8553	85,53%	0,934542	-0,65	0,1447
2016	8,27	-1,01	0,56	0,891164	89,12%	0,83283	-1,66	0,108836

## Příloha č. 6 (Volná pracovní místa podle okresů)

### Děčín

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	327							
2009	148	-179		0,452599	45,26%	0,452599	-179	0,547401
2010	180	32	211	1,216216	121,62%	0,550459	-147	-0,21622
2011	191	11	-21	1,061111	106,11%	0,584098	-136	-0,06111
2012	190	-1	-12	0,994764	99,48%	0,58104	-137	0,005236
2013	276	86	87	1,452632	145,26%	0,844037	-51	-0,45263
2014	333	57	-29	1,206522	120,65%	1,018349	6	-0,20652
2015	827	494	437	2,483483	248,35%	2,529052	500	-1,48348

### Chomutov

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	859							
2009	248	-611		0,288708	28,87%	0,288708	-611	0,711292
2010	325	77	688	1,310484	131,05%	0,378347	-534	-0,31048
2011	298	-27	-104	0,916923	91,69%	0,346915	-561	0,083077
2012	145	-153	-126	0,486577	48,66%	0,168801	-714	0,513423
2013	264	119	272	1,82069	182,07%	0,307334	-595	-0,82069
2014	393	129	10	1,488636	148,86%	0,457509	-466	-0,48864
2015	592	199	70	1,506361	150,64%	0,689173	-267	-0,50636

## Litoměřice

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	727							
2009	418	-309		0,574966	57,50%	0,574966	-309	0,425034
2010	748	330	639	1,789474	178,95%	1,028886	21	-0,78947
2011	327	-421	-751	0,437166	43,72%	0,449794	-400	0,562834
2012	322	-5	416	0,984709	98,47%	0,442916	-405	0,015291
2013	342	20	25	1,062112	106,21%	0,470426	-385	-0,06211
2014	553	211	191	1,616959	161,70%	0,76066	-174	-0,61696
2015	556	3	-208	1,005425	100,54%	0,764787	-171	-0,00542

## Louny

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	591							
2009	227	-364		0,384095	38,41%	0,384095	-364	0,615905
2010	172	-55	309	0,757709	75,77%	0,291032	-419	0,242291
2011	199	27	82	1,156977	115,70%	0,336717	-392	-0,15698
2012	303	104	77	1,522613	152,26%	0,51269	-288	-0,52261
2013	380	77	-27	1,254125	125,41%	0,642978	-211	-0,25413
2014	407	27	-50	1,071053	107,11%	0,688663	-184	-0,07105
2015	886	479	452	2,176904	217,69%	1,499154	295	-1,1769

## Most

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	823							
2009	222	-601		0,269745	26,97%	0,269745	-601	0,730255
2010	247	25	626	1,112613	111,26%	0,300122	-576	-0,11261
2011	293	46	21	1,186235	118,62%	0,356015	-530	-0,18623
2012	302	9	-37	1,030717	103,07%	0,36695	-521	-0,03072
2013	416	114	105	1,377483	137,75%	0,505468	-407	-0,37748
2014	722	306	192	1,735577	173,56%	0,877278	-101	-0,73558
2015	833	111	-195	1,15374	115,37%	1,012151	10	-0,15374

## Teplice

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	384							
2009	119	-265		0,309896	30,99%	0,309896	-265	0,690104
2010	171	52	317	1,436975	143,70%	0,445313	-213	-0,43697
2011	216	45	-7	1,263158	126,32%	0,5625	-168	-0,26316
2012	221	5	-40	1,023148	102,31%	0,575521	-163	-0,02315
2013	445	224	219	2,013575	201,36%	1,158854	61	-1,01357
2014	703	258	34	1,579775	157,98%	1,830729	319	-0,57978
2015	1375	672	414	1,955903	195,59%	3,580729	991	-0,9559

## Ústí nad Labem

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	774							
2009	339	-435		0,437984	43,80%	0,437984	-435	0,562016
2010	395	56	491	1,165192	116,52%	0,510336	-379	-0,16519
2011	450	55	-1	1,139241	113,92%	0,581395	-324	-0,13924
2012	303	-147	-202	0,673333	67,33%	0,391473	-471	0,326667
2013	222	-81	66	0,732673	73,27%	0,286822	-552	0,267327
2014	377	155	236	1,698198	169,82%	0,48708	-397	-0,6982
2015	529	152	-3	1,403183	140,32%	0,683463	-245	-0,40318

## Příloha č. 7 (Způsob hledání zaměstnání v Ústeckém kraji)

Možnosti hledání práce	Rok							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Prostřednictvím úřadu práce	28,3	36	39,3	35,2	34	32,6	28,6	24,9
Prostřednictvím soukromých zprostředkovatelů práce	10,2	9,3	7,6	8,9	8,1	6,3	7,8	4,8
Sledováním inzerátů	26,1	34,8	36	30,3	27,5	26,9	24,1	19,2
Prostřednictvím známých	26,9	37,3	40,9	36,3	40,6	35,1	31	27,2
Návštěvami podniků a firem	25,5	33,9	39,1	32,5	31,6	29,2	24,6	19,5

### Prostřednictvím úřadu práce

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	28,3							
2009	36	7,7		1,272085	127,21%	1,272085	7,7	-0,27208
2010	39,3	3,3	-4,4	1,091667	109,17%	1,388693	11	-0,09167
2011	35,2	-4,1	-7,4	0,895674	89,57%	1,243816	6,9	0,104326
2012	34	-1,2	2,9	0,965909	96,59%	1,201413	5,7	0,034091
2013	32,6	-1,4	-0,2	0,958824	95,88%	1,151943	4,3	0,041176
2014	28,6	-4	-2,6	0,877301	87,73%	1,010601	0,3	0,122699
2015	24,9	-3,7	0,3	0,870629	87,06%	0,879859	-3,4	0,129371

### Prostřednictvím soukromých zprostředkovatelů práce

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	10,2							
2009	9,3	-0,9		0,911765	91,18%	0,911765	-0,9	0,088235
2010	7,6	-1,7	-0,8	0,817204	81,72%	0,745098	-2,6	0,182796
2011	8,9	1,3	3	1,171053	117,11%	0,872549	-1,3	-0,17105
2012	8,1	-0,8	-2,1	0,910112	91,01%	0,794118	-2,1	0,089888
2013	6,3	-1,8	-1	0,777778	77,78%	0,617647	-3,9	0,222222
2014	7,8	1,5	3,3	1,238095	123,81%	0,764706	-2,4	-0,2381
2015	4,8	-3	-4,5	0,615385	61,54%	0,470588	-5,4	0,384615

### Sledováním inzerátů

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	26,1							
2009	34,8	8,7		1,333333	133,33%	1,333333	8,7	-0,33333
2010	36	1,2	-7,5	1,034483	103,45%	1,37931	9,9	-0,03448
2011	30,3	-5,7	-6,9	0,841667	84,17%	1,16092	4,2	0,158333
2012	27,5	-2,8	2,9	0,907591	90,76%	1,05364	1,4	0,092409
2013	26,9	-0,6	2,2	0,978182	97,82%	1,030651	0,8	0,021818
2014	24,1	-2,8	-2,2	0,895911	89,59%	0,923372	-2	0,104089
2015	19,2	-4,9	-2,1	0,79668	79,67%	0,735632	-6,9	0,20332

### Prostřednictvím známých

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	26,9							
2009	37,3	10,4		1,386617	138,66%	1,386617	10,4	-0,38662
2010	40,9	3,6	-6,8	1,096515	109,65%	1,520446	14	-0,09651
2011	36,3	-4,6	-8,2	0,887531	88,75%	1,349442	9,4	0,112469
2012	40,6	4,3	8,9	1,118457	111,85%	1,509294	13,7	-0,11846
2013	35,1	-5,5	-9,8	0,864532	86,45%	1,304833	8,2	0,135468
2014	31	-4,1	1,4	0,883191	88,32%	1,152416	4,1	0,116809
2015	27,2	-3,8	0,3	0,877419	87,74%	1,011152	0,3	0,122581

### Návštěvami podniků a firem

Rok/Vzorce	Hodnota	Absolutní přírůstek (2.10)	Absolutní zrychlení (2.11)	Koeficient růstu (2.12)	Tempo růstu v % (2.12)	Bazický index (2.14)	Absolutní přírůstek (2.16)	Koeficient přírůstku (2.13)
2008	25,5							
2009	33,9	8,4		1,329412	132,94%	1,329412	8,4	-0,32941
2010	39,1	5,2	-3,2	1,153392	115,34%	1,533333	13,6	-0,15339
2011	32,5	-6,6	-11,8	0,831202	83,12%	1,27451	7	0,168798
2012	31,6	-0,9	5,7	0,972308	97,23%	1,239216	6,1	0,027692
2013	29,2	-2,4	-1,5	0,924051	92,41%	1,145098	3,7	0,075949
2014	24,6	-4,6	-2,2	0,842466	84,25%	0,964706	-0,9	0,157534
2015	19,5	-5,1	-0,5	0,792683	79,27%	0,764706	-6	0,207317