

**Česká zemědělská univerzita v Praze  
Provozně ekonomická fakulta  
Katedra ekonomiky**



**Bakalářská práce**

**Analýza trhu práce ve vybraném regionu**

**Renata Lemfeldová**

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomiky

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Renata Lemfeldová

Hospodářská politika a správa

Název práce

**Analýza trhu práce ve vybraném regionu**

Název anglicky

**Analysis of labour market in selected region**

---

### Cíle práce

Bakalářská práce bude tematicky zaměřena na hodnocení systému poskytování příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Dílní cíle:

- charakteristika Ústeckého kraje
- vymezení jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- prověření vlivu těchto nástrojů na trh práce v Ústeckém kraji
- nejčastější příčiny nevyužití již poskytnutých prostředků a důvody k jejich vrácení
- zhodnocení účinnosti systému uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- návrh vlastního řešení při uplatňování jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

### Metodika

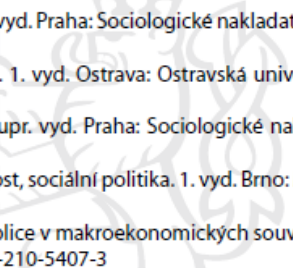
V teoretické části bakalářské práce bude čerpáno z odborné literatury týkající se trhu práce a nezaměstnanosti. Následovat bude představení jednotlivých nástrojů aktivní politiky dle zákona i vnitřních směrnic Krajské pobočky úřadu práce ČR Ústí nad Labem. K analýze zaměstnanosti a jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti budou použity data Krajské pobočky Ústí nad Labem z let 2010 až 2013 a kazuistika skutečných případů.

#### Doporučený rozsah práce

40-50 stran

---

#### Doporučené zdroje informací

1. BROZOVA Dagmar, Společenské souvislosti trhu práce. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN: 80-86429-16-4
  2. HALASKOVA Renata, Trh práce a politika zaměstnanosti. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, ISBN: 80-7042-595-4
  3. MAREŠ Petr, Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN: 80-86429-08-3
  4. MAREŠ Petr, SYROVÁTKA Tomáš, Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN: 80-210-3048-8
  5. NEMEC Daniel, Hystereze nezaměstnanosti v české republice v makroekonomických souvislostech. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, 184 s. ISBN: 978-80-210-5407-3
- 

---

#### Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

#### Vedoucí práce

prof. Ing. Jaroslav Homolka, CSc.

---

Elektronicky schváleno dne 23. 10. 2014

**prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 23. 10. 2014

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 23. 02. 2015

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Analýza trhu práce ve vybraném regionu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Děčíně dne 11. 3. 2015 \_\_\_\_\_

### Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala prof. Ing. Jaroslavu Homolkovi, CSc. za odborné vedení i cenné rady a připomínky v průběhu zpracování této bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat Krajské pobočce Úřadu práce Ústí nad Labem, především Bc. Michalu Tučkovi, za poskytnuté materiály.

# **Analýza trhu práce ve vybraném regionu**

---

## **Analysis of labour market in selected region**

### **Souhrn**

Bakalářská práce „Analýza trhu práce v Ústeckém regionu“ se zabývá analýzou a vývojem situace na trhu práce v letech 2010 – 2013. V literární rešerši jsou vymezeny základní pojmy týkající se zaměstnanosti, nezaměstnanosti, trhu práce, aktivní politiky zaměstnanosti a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Analytická část je věnována charakteristice Ústeckého regionu a jeho jednotlivým okresům, analýze vývoje nezaměstnanosti daného území pomocí jednotného ukazatele podílu nezaměstnaných osob a zhodnocení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nejvíce využívaných ke zmírnění dopadu nezaměstnanosti.

V závěru práce je pak posouzení nejvíce využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a posouzení jejich zneužitelnosti ze strany zaměstnavatelů, kteří jsou těmito nástroji podporováni.

### **Summary**

This bachelor thesis "Analysis of the labor market in the Usti Region" deals with analyzes and developments of the situation in the labor market right in the years 2010 - 2013. In the literature review are defined the basic concepts related to employment, unemployment, labour market, active employment policy and the active employment policy.

Analytical part is devoted to the characteristics of the Ústí Region and its individual districts, analyzing the evolution of unemployment given area using a single indicator of the share of unemployed persons and evaluation of active employment policy tools most used to mitigate the impact of unemployment. In conclusion, this work is an assessment of the most utilized tools of active employment policy and assesses their exploitability by employers, who are supported by these tools.

**Klíčová slova:** trh práce, příspěvek, nezaměstnanost, úřad práce, zaměstnanci, uchazeči o zaměstnání, aktivní politika zaměstnanosti, Ústí nad Labem

**Keywords:** labour market, contribution, unemployment, Labour Office, staff, jobseekers, active employment policy, Ústí nad Labem

## Obsah

1	Úvod.....	3
2	Cíl práce a metodika .....	4
2.1	Cíl práce .....	4
2.2	Metodika práce .....	4
3	Literární rešerše .....	5
3.1	Trh práce .....	5
3.2	Poptávka.....	6
3.3	Poptávka po práci.....	6
3.4	Nabídka .....	6
3.5	Nabídka práce .....	6
3.6	Cena .....	7
3.7	Tržní cena .....	7
3.8	Tržní rovnováha.....	7
3.9	Zaměstnanost .....	8
3.9.1	Pojem zaměstnanost, zaměstnaný.....	8
3.9.2	Pojem ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo .....	8
3.10	Nezaměstnanost .....	8
3.10.1	Pojem nezaměstnanost, nezaměstnaný .....	8
3.10.2	Typy nezaměstnanosti.....	9
3.11	Podmínky a faktory.....	11
3.12	Faktory, působící na regionálním trhu práce .....	11
3.13	Důsledky nezaměstnanosti.....	11
3.14	Politika zaměstnanosti .....	12
4	Aktivní politika zaměstnanosti .....	13
4.1	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	13
4.1.1	Podpora vytváření veřejně prospěšné práce (dále VPP).....	14
4.1.2	Společensky účelná pracovní místa (dále SÚPM).....	15
4.1.3	SÚPM zřízená zaměstnavatelem .....	15
4.1.4	SÚPM vyhrazené zaměstnavatelem.....	16
4.1.5	Zřízení SÚPM uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.....	16
4.1.6	Překlenovací příspěvek .....	16
4.1.7	Příspěvek na zapracování.....	16
4.1.8	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	17
4.1.9	Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa (dále CHPM) .....	17
4.1.10	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě .....	17
4.1.11	Investiční pobídky.....	18
4.1.12	Rekvalifikace .....	19
4.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	19
5	Analytická část.....	21
5.1	Charakteristika Ústeckého regionu .....	21
5.2	Silné a slabé stránky regionu .....	23
6	Zaměstnanost v Ústeckém regionu .....	25
6.1	Okres Děčín .....	28



6.1.1	Nezaměstnanost v okrese Děčín a její vývoj .....	29
6.2	Okres Chomutov .....	31
6.2.1	Nezaměstnanost v okrese Chomutov a její vývoj .....	31
6.3	Okres Litoměřice .....	33
6.3.1	Nezaměstnanost v okrese Litoměřice a její vývoj .....	34
6.4	Okres Louny .....	35
6.4.1	Nezaměstnanost v okrese Louny a její vývoj .....	36
6.5	Okres Most.....	38
6.5.1	Nezaměstnanost v okrese Most a její vývoj.....	38
6.6	Okres Teplice .....	40
6.6.1	Nezaměstnanost v okrese Teplice a její vývoj .....	40
6.7	Okres Ústí nad Labem .....	42
6.7.1	Nezaměstnanost v okrese Ústí nad Labem a její vývoj .....	42
7	Zhodnocení nejvíce využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti .....	45
7.1	Veřejně prospěšné práce (VPP) .....	45
7.2	Společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatele (SÚPM) .....	45
7.3	Společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti.....	46
7.4	Podpora osob se zdravotním postižením .....	47
7.5	Odborná praxe do 30 let.....	48
7.6	Investiční pobídky.....	48
8	Závěr .....	50
9	Seznam použitých zdrojů.....	52
9.1	Internetové zdroje .....	53
10	Seznam obrázků, tabulek a grafů .....	54
11	Přílohy.....	55

# 1 Úvod

Naše společnost se v dnešní době vyrovnává s problémem tržní ekonomiky a tím je i nezaměstnanost. Definice nezaměstnanosti je na skutečnosti, že člověk, který je schopen pracovat, je z této možnosti vyřazen. Nezaměstnanost je v naší společnosti spojena s řadou specifických problémů, negativně působících nejen na nezaměstnané jedince, ale i na celou jeho rodinu a následně na celou společnost.

Dlouhodobě nezaměstnaný jedinec ztrácí motivaci, postupně ztrácí nabyté zkušenosti a pracovní návyky a postupem času jen těžko sám nachází nové pracovní uplatnění.

V procesu hledání nového pracovního uplatnění hraje významnou roli věk, dosažená kvalifikace, nebo zdravotní stav.

Prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti dochází k řešení tohoto problému, pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se stát snaží zmírnit dopady nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti se především soustřeďuje na zvyšování aktivity a motivace nezaměstnaného jedince v souvislosti s hledáním nového pracovního uplatnění, podporuje zaměstnávání znevýhodněných skupin, snaží se poskytovat pomoc a poradenství, čímž přispívá ke zmírnění nezaměstnanosti a k prevenci jejího vzniku.

Bakalářská práce na téma “Analýza trhu práce v Ústeckém regionu” je zaměřena na zhodnocení situace na trhu práce v Ústeckém regionu, který se v České republice řadí mezi nejohroženější regiony s největším podílem nezaměstnaných osob. Práce obsahuje přehled o stavu a vývoji nezaměstnanosti a aktivní politice zaměstnanosti Ústeckého regionu a jeho jednotlivých okresů v letech 2010 – 2013.

Téma bakalářské práce si autorka vybrala, protože v Ústeckém regionu žije a vzhledem ke své profesi “Krajského metodika aktivní politiky zaměstnanosti” se této problematice věnuje již řadu let.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem bakalářské práce je zhodnocení situace na trhu práce v Ústeckém regionu a jeho jednotlivých okresech v letech 2010 – 2013. Práce je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti v Ústeckém regionu. V závěru práce je provedeno zhodnocení nejvíce využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zlepšení jejich využití a zhodnocení zneužitelnosti těchto nástrojů.

Cílem literární rešerše je charakteristika základních pojmů souvisejících s problematikou zaměstnanosti, nezaměstnanosti a aktivní politiky zaměstnanosti.

Cílem analytické části bakalářské práce je charakterizovat Ústecký region jako celek, potažmo jednotlivé okresy regionu a provést analýzu nezaměstnanosti a nejvíce využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

### **2.2 Metodika práce**

Informace použité ke zpracování teoretické části bakalářské práce budou čerpány jak z odborné literatury, tak z internetových zdrojů. Praktická část bude zpracovávána z podkladů Úřadu práce České republiky, Krajské pobočky v Ústí nad Labem i z informací získaných na stránkách Českého statistického úřadu a z vlastních sebraných dat.

Analýza bude provedena z hlediska podílu nezaměstnaných osob a využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Uvedeni budou i zaměstnavatelé kraje, u kterých došlo v letech 2010 – 2013 k hromadnému propouštění

## 3 Literární rešerše

### 3.1 Trh práce

Trh je uspořádání, jehož prostřednictvím kupující a prodávající určitého zboží či služeb vstupují do vzájemného vztahu, jehož výsledkem je stanovení ceny zboží, či služeb a množství, které se za tuto cenu nakoupí a prodá.

*“Trh práce má funkci ekonomickou a funkci sociální”.*

*“Ekonomická funkce trhu práce vychází ze vztahu mezi výrobním systémem pracovních činností – pracovních míst a pracovní silou”.*

*“Sociální funkce trhu práce, v procesu směny jsou prostřednictvím nabídky pracovní síly a poptávky po pracovní síle určovány mzdy a další podmínky zaměstnanosti, například pracovní doba” (Halásková, 2001).*

Trh práce je tedy místem, kde se setkává nositel poptávky tj. zaměstnavatel se subjektem nabídky práce tj. zaměstnancem a kde dochází k tržní transakci za dohodnutých podmínek, jako je například výše mzdy, či rozsah pracovní doby.

Na trhu práce nelze kupovat a prodávat samotné lidi, ale za dohodnutých podmínek jsou nájímány jejich pracovní služby – schopnosti či dovednosti.

Vnitřní hodnota pracovní síly je nulová, hodnota se projeví, až když dojde k prodeji a nákupu výsledku jejich práce.

V posledních letech se společnost intenzivně zaobírá vývojem trhu práce, zejména z důvodu nezaměstnanosti, která závažně ovlivňuje stav celé společnosti.

Jedním z faktorů, který ovlivňuje podíl nezaměstnaných osob je právě poptávka a nabídka pracovní síly, ale není to jediný faktor. Dalšími faktory jsou například skladba ekonomicky aktivních obyvatel a její věková i kvalifikační struktura. Dále charakteristika daného území, struktura dopravní obslužnosti a v nemalé míře struktura odvětvová.

Pro charakteristiku trhu práce je velice důležitá také míra koncentrace trhu práce především na straně poptávky po pracovní síle. Pokud je na daném území pouze několik dominantních zaměstnavatelů, či pouze několik odvětví, může být trh práce daného území citlivější na útlum výroby daného odvětví. Při kolísavém vývoji ekonomiky je pak důležité jak pružně se dokáže trh práce přizpůsobit novým podmínkám.

Od těchto faktorů se odvíjí výše poptávky po pracovní síle a i naopak nabídky pracovní síly.

## **3.2 Poptávka**

Poptávka je stránka trhu, která přichází se snahou uspokojit své potřeby nákupem výrobků a služeb v odpovídajícím množství a za co nejvýhodnější cenu.

## **3.3 Poptávka po práci**

Poptávka po práci je zastoupena firmami, které chtějí prodat své výrobky s maximálním ziskem. Je dána poptávkou spotřebitelů po statcích a možnostmi firmy. Firmy nakupují lidské zdroje (práci) za cenu, která jim umožní vyrábět výrobky a služby a zároveň prodávat za maximální cenu.

*“Poptávka po práci je odvozenou poptávkou, která závisí na poptávce spotřebitelů po finálních statcích, které se pomocí práce vyrábí a které závisí na omezeních, v nichž nebo s nimiž firma pracuje” (Halásková, 2001).*

Uspokojením poptávky po práci je obsazení pracovních míst a neuspokojením poptávky jsou volná pracovní místa.

## **3.4 Nabídka**

Nabídka je stránka trhu, která přichází s nabídkou zboží či služeb. Snaží se prodat co největší množství za co nejvyšší cenu. Jde o množství výrobků či služeb, které jsou firmy při dané ceně ochotny vyrábět a prodávat.

## **3.5 Nabídka práce**

Nabídka práce je zastoupena domácnostmi. Domácnosti, respektive spotřebitelé zde nabízejí určité množství práce za určitou cenu, která by uspokojila jejich potřeby, vzhledem k počtu hodin volného času, který pro tuto práci obětují.

*“Nabídka práce představuje volbu spotřebitele, který porovnává užitek z volného času s užitekem, který mu plyne z výrobků a služeb, jež nakoupí za mzdu, získanou tím, že volný čas obětuje a nabízí více práce” (Halásková, 2001).*

Uspokojení nabídky práce jsou osoby zaměstnané či sebezaměstnané a neuspokojením nabídky jsou osoby nezaměstnané.

### 3.6 Cena

Cenou se rozumí nástroj k nastolení rovnováhy na trhu zboží a služeb. Je-li tržní cena příliš vysoká, pak výrobci příliš vyrábějí, ale spotřebitelé málo nakupují, důsledkem je přebytek zboží. V opačném případě, kdy cena je příliš nízká spotřebitelé více nakupují, ale zboží či služeb je nedostatek, pak poptávka převyšuje nabídku.

### 3.7 Tržní cena

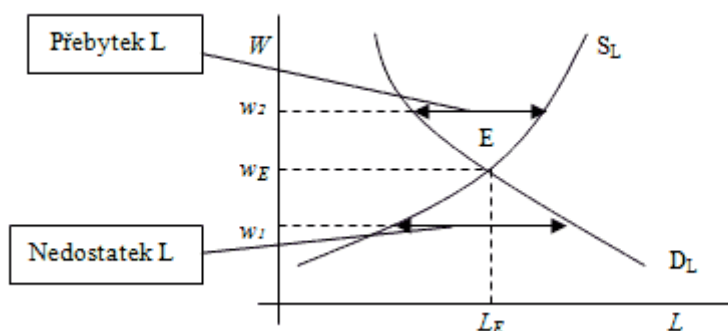
Tržní cena je cenou, která vzniká při aktuálním vztahu nabídky a poptávky.

### 3.8 Tržní rovnováha

Tržní rovnováha je situace na trhu, při které nevznikne ani přebytek zboží a služeb, ani nedostatek a síly poptávky i nabídky jsou vyrovnané. Cena, která je v tržní rovnováze, je rovnovážnou cenou.

*“V situaci tržní rovnováhy každá firma nakoupí právě tolik práce, kolik je pro ni při rovnovážné mzdové sazbě maximálně ziskové, tudíž se rovnovážná mzda musí právě rovnat hodnotě mezního produktu práce” (Brožová, 2003).*

Rovnováha na trhu práce je vyjádřena průsečíkem křivky nabídky a poptávky.



Obrázek 1 – Rovnováha na trhu práce

Zdroj: <http://www.ius-wiki.eu/tnh/pfuk/tnh/zkouska/otazka-84>

Vlivem odchylek mzdy od rovnovážné úrovně, kdy mzda je nižší než rovnovážná úroveň mzdy má za následek, že firmy by chtěly sice zaměstnávat více osob, ale tyto osoby

odmítají. Z tohoto důvodu je mnoho pracovních míst neobsazených, lidé jsou dobrovolně nezaměstnaní a naopak v případě, kdy mzda je vyšší než rovnovážná úroveň má za následek, že by více lidí při takové úrovni mezd chtělo pracovat, ale firmy je odmítají. Vzniká vedle dobrovolné nezaměstnanosti nezaměstnanost nedobrovolná.

## **3.9 Zaměstnanost**

### **3.9.1 Pojem zaměstnanost, zaměstnaný**

Pojem zaměstnanost lze definovat jako schopnost jedince nalézt pracovní uplatnění, které odpovídá jeho schopnostem a potřebám trhu práce.

Právo na zaměstnání mají všechny fyzické osoby, které mohou pracovat a o práci se ucházejí bez ohledu na jejich rasu, pohlaví, náboženství, politické či jiné myšlení.

Zaměstnanost lze vyjádřit pomocí míry zaměstnanosti, kdy zaměstnanost představuje podíl zaměstnaných osob ve věku od 15 – 64 let, které vykonávají zaměstnání či jsou sebezaměstnání.

### **3.9.2 Pojem ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo**

Obyvatelstvo lze dělit na ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je tvořeno z osob zaměstnaných a nezaměstnaných. Osoby, které nejsou zaměstnanými, či nezaměstnanými se zahrnují do skupiny ekonomicky neaktivních osob, jedná se o důchodce, studenty či děti do 15 let věku.

## **3.10 Nezaměstnanost**

### **3.10.1 Pojem nezaměstnanost, nezaměstnaný**

*„Nezaměstnanost je složitým společenským problémem s multidimenzionálními důsledky. Ztráta zaměstnání je pro většinu lidí nepříjemnou událostí: znamená totiž pokles životní úrovně a ekonomickou nejistotu do budoucnosti. Znamená ztrátu vztahů a kontaktů“ (Brožová, 2003)*

Pojem nezaměstnanost lze charakterizovat jako důsledek nerovnováženosti na trhu práce. Jako produkt protichůdných zájmů poptávky a nabídky práce, ale také odlišných reakcí na faktory působící na trhu práce. Je přirozenou součástí tržních projevů trhu práce.

Za nezaměstnané se považují osoby v produktivním věku, které:

- nemají placené zaměstnání, nejsou sebezaměstnání
- jsou připraveny k nástupu do zaměstnání
- aktivně zaměstnání hledají a jsou ochotny do zaměstnání nastoupit

Osoby produktivního věku se mohou v průběhu času pohybovat ve třech stavech – zaměstnanost, nezaměstnanost a ekonomická neaktivita.

*„Dlouhodobě nezaměstnaní mají mnohem nižší šance k nalezení pracovního místa, ztrácejí časem svou kvalifikaci a z pohledu zaměstnavatelů se jeví jejich případné zaměstnání rizikovější. Tato složka nezaměstnaných tedy nereaguje na pozitivní podněty spojené s růstem ekonomiky“* (Němec, 2010). Proto se této skupině věnuje zvýšená pozornost, kdy se pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vracejí na trh práce.

Nezaměstnanost lze vyjádřit pomocí podílu nezaměstnaných osob, který srovnává počty dosažitelných uchazečů (jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa) ve věku 15 – 64 let k obyvatelstvu stejného věku. Charakterizuje úroveň nezaměstnanosti v ČR v co nejdetailejším regionálním členění a zachovává jednotnou metodiku výpočtu na všech úrovních územní hierarchie.

### **3.10.2 Typy nezaměstnanosti**

Z hlediska příčin lze rozlišovat nezaměstnanost na frikční, strukturální a cyklickou.

**Frikční nezaměstnanost** vzniká přechodem osob z jednoho zaměstnání do druhého, nebo nástupem absolventů škol na trh práce, přechodem ekonomicky neaktivních do ekonomicky aktivních. V případě osob nově vstupujících na trh práce jde o dobu, v níž nacházejí své první zaměstnání. V angličtině se tyto osoby označují jako „lidé mezi dvěma zaměstnání“ (people between two jobs), čímž se akcentuje přechodnost tohoto stavu nazývaného „frikční nezaměstnanost“ (Mareš, 1994). Frikční nezaměstnanost se vzhledem ke krátkodobosti nepovažuje za škodlivou. Pro její ovlivnění je třeba zlepšit tok informací mezi poptávkou a nabídkou.

**Strukturální nezaměstnanost** je vyvolána nedostatečnou poptávkou po určité produkci výrobků či služeb. Tímto vlivem klesá poptávka po pracovní síle v těchto odvětvích.



*„Nezaměstnanost tohoto typu je důsledkem strukturálních změn v ekonomice: v té jsou vždycky odvětví, která právě prožívají svůj rozkvět a expandují, a odvětví, která jsou v útlumu a uvolňují prostor“ (Brožová, 2003).*

Ukazatelem strukturální nezaměstnanosti je výskyt vysokého počtu nezaměstnaných a zároveň zvýšený počet volných pracovních míst v jiných profesích, nebo oblastech. *„Lidé, kteří se takto stávají nezaměstnanými, se vyznačují určitým věkem, kvalifikací, dovednostmi, zkušenostmi, jsou rozdílného pohlaví a mají své bydliště“ (Mareš, 1994).*

Možnosti ovlivnění strukturální nezaměstnanosti jsou rekvalifikace osob na nové kvalifikace a migrace osob do oblastí poptávky.

Ke strukturální nezaměstnanosti patří i nezaměstnanost **technologická**, kdy osoby přicházejí o zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst při nahrazení živé pracovní síly za technickou či zavedení nové technologie.

**Cyklická nezaměstnanost** souvisí s opakujícím se projevem poklesu výkonnosti ekonomiky, kdy dochází k poklesu celkové poptávky a tedy i poptávky po práci. *„Pokud ekonomika prochází fází celkového hospodářského poklesu, klesá vyrobený produkt ve všech odvětvích a nezaměstnanost postihuje také víceméně všechna odvětví“ (Brožová, 2003).*

Projevuje se velkým počtem nezaměstnaných osob a malým počtem pracovních míst. Ovlivnit ji lze například zvýšením vládních výdajů či snížením daní, kdy zaměstnavatelé kteří zvyšují zaměstnanost, jsou zvýhodněni.

*„Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o ní jako o sezónní nezaměstnanosti“ (Mareš, 1994).*

Často se také hovoří o nezaměstnanosti nepravé a skryté. V případě nepravé nezaměstnanosti se jedná o osoby evidované, jako uchazeči o zaměstnání, ale práci nehledají, pouze využívají výhod, vyplývajících z toho, že jsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání. V případě skryté nezaměstnanosti se jedná o osoby, které hledají práci, ale z různého důvodu nejsou evidováni jako uchazeči o zaměstnání.

### **3.11 Podmínky a faktory**

Základním faktorem, který ovlivňuje trhu práce je cena práce (mzda). Výše mzdy ovlivňuje poptávku v tom, kolik práce je ochotna najmout a ovlivňuje nabídku v rozhodování, zda je či není ochotna obětovat volný čas pro placenou práci.

Nástroj minimální mzda je využíván k ovlivnění spodní hranice mezd, tak aby byly sociální úrovně únosné.

### **3.12 Faktory, působící na regionálním trhu práce**

Faktory působící na regionálním trhu práce se vzájemně prolínají. Existence těchto faktorů ovlivňuje chování poptávky a nabídky v daném regionu.

Obecně lze faktory členit:

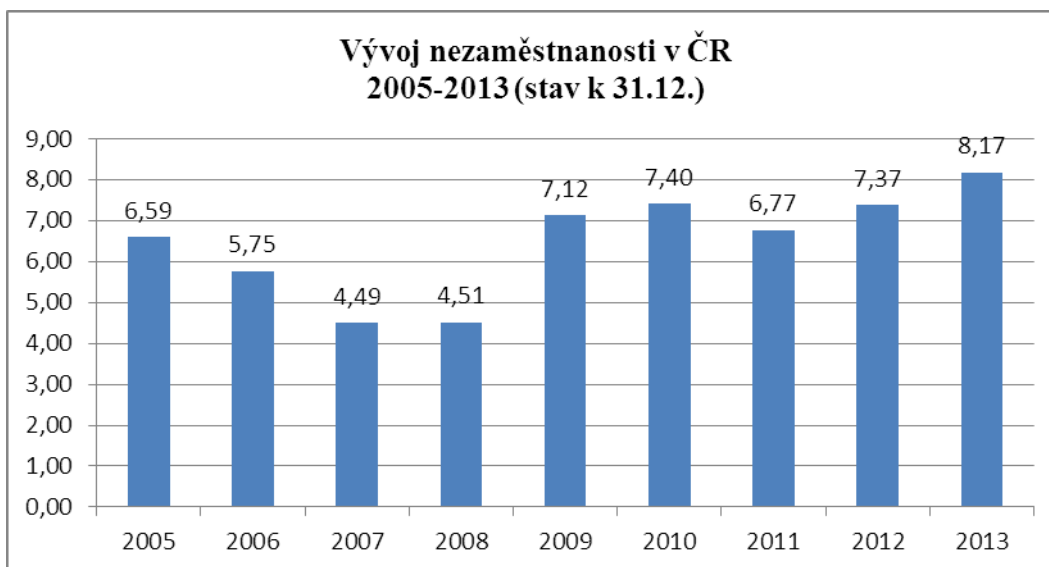
- ekonomické
- technologické
- kulturní
- demografické
- geografické
- sociální
- politické

### **3.13 Důsledky nezaměstnanosti**

*„Každá nezaměstnanost sebou přináší své důsledky, jedná se především o sociální a ekonomické důsledky nezaměstnanosti.“ (Halásková, 2001).*

Ekonomické důsledky jsou spojeny s faktem, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Tímto faktem dochází k nevyužití nabízené pracovní síly.

Sociální důsledek je spojen s dopadem nezaměstnanosti na sociální situaci jedinců. Projevuje se v oblasti osobního i společenského života jedince (nezaměstnaného), kdy působí na jeho životní úroveň, rodinné vztahy i na psychické zdraví, avšak toto působení je ovlivněno i samotným jedincem, jak důsledky nezaměstnanosti prožívá a co pociťuje.



Graf 1 - vývoj nezaměstnanosti v ČR  
Zdroj: www.czso.cz

### 3.14 Politika zaměstnanosti

*“Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil”* (Halásková, 2001).

Politika zaměstnanosti je nedílnou součástí jak sociální politiky, tak politiky hospodářské. Měla by především zabránit nezaměstnanosti a eliminovat tvrdost trhu práce.

Hlavním cíle politiky zaměstnanosti je přispívat k efektivní rovnováze na trhu práce a tím ke snižování nezaměstnanosti.

Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti vykonávají v ČR Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím úřadů práce, a to nejen pomocí dávek a příspěvků pro nezaměstnané k přežití do doby, dokud nenaleznou práci, kde se jedná o **pasivní politiku**, ale i pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, která je **aktivní politikou**.

## **4 Aktivní politika zaměstnanosti**

Aktivní politika zaměstnanosti je soubor opatření, která mají přispívat k podpoře odpovídající kvalifikace pracovní síly, k maximálně možné úrovni zaměstnanosti a k vytváření nových pracovních míst.

Podstatou aktivní politiky zaměstnanosti je eliminace nevýhod skupin a kategorií osob na trhu práce, eliminace negativních ekonomických důsledků nezaměstnanosti a přispívání k hospodářskému růstu.

### **4.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

Ke zlepšení situace na trhu práce napomáhají jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž cílem je vytvořit dostatek pracovních příležitostí pro ekonomicky aktivní obyvatele a podpořit nové technologie a rozvoj podnikání.

Největší podporu v otázce zaměstnanosti a trhu práce vynakládá Ministerstvo práce a sociálních věcí, prostřednictvím Úřadu práce ČR, která má v náplni svých aktivit zprostředkování zaměstnání, aktivní politiku zaměstnanosti a rekvalifikace. Jednotlivé krajské pobočky úřadu práce řeší zaměstnanost pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tyto nástroje jsou určeny především ke zvýšení počtu pracovních míst daného území a podporu rozvoje podnikání i podporu stávajících ekonomických subjektů.

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa vyhrazená zaměstnavatelem
- Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem
- Společensky účelná pracovní místa vytvořená za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti
- Překlenovací příspěvek
- Příspěvek na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa
- Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo

- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě
- Investiční pobídky
- Rekvalifikace

Cílem využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je finančně podpořit zaměstnavatele, kteří přijímají do pracovního poměru takové uchazeče o zaměstnání, při jejichž pracovním uplatnění je použití finančního příspěvku nezbytné. Jde zejména o ty uchazeče o zaměstnání, u nichž dochází ke kumulaci různých handicapů na trhu práce, např. zhoršený zdravotní stav, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk, nebo bydliště v mikroregionu s vysokou nezaměstnaností.

Při uplatnění jednotlivých nástrojů je sledována hospodárnost, efektivnost a účelnost vynakládaných prostředků. Vychází se při tom z toho, že cílem uplatnění těchto nástrojů je řešení a předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou především určeny takzvaným ohroženým skupinám, které vyžadují zvláštní péči. Definiuje je § 33 zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, ovšem každá krajská pobočka úřadu práce ČR si pro tyto nástroje volí svou strategii finančních podpor v souvislosti s vývojem situace na místním trhu práce, popřípadě je uzpůsobuje okolnostem čerpání aktivní politiky zaměstnanosti.

Pro stanovení výše příspěvku je základem výše minimální mzdy a průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího roku.

#### **4.1.1 Podpora vytváření veřejně prospěšné práce (dále VPP)**

Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to s ohledem na situaci v nezaměstnanosti v dané obci.

Zaměstnavatelé vytvářejí pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací, pomocné práce charitativní, činnosti sociálního charakteru, kulturního charakteru, ve školách a údržbářské práce na sportovištích.

VPP lze vytvořit u tří typů zaměstnavatelů, kterými jsou:

- Obce, kraj
- Příspěvkové organizace
- Nestátní neziskové organizace

Při vytvoření pracovní příležitosti na veřejně prospěšné práce, je zaměstnavateli poskytnut příspěvek, který je poskytován na skutečně vynaložené náklady, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance umístěného na VPP.

Výše uvedení zaměstnavatelé, při vytvoření 10 pracovních příležitostí VPP, mají možnost využít i příspěvku na koordinátora. Příspěvek je poskytován na skutečně vynaložené náklady, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance umístěného jako koordinátor VPP.

Příspěvek může být na základě doporučení komise APZ, která jednotlivé žádosti na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti posuzuje, zvýšen až o 35 %, a to zejména v případě podpory vzniku pracovních míst v rámci VPP u obcí, kde podíl nezaměstnaných osob převyšuje průměrný podíl nezaměstnaných osob o více než 2 procentní body.

#### **4.1.2 Společensky účelná pracovní místa (dále SÚPM)**

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje, nebo vyhrazuje pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Společensky účelným pracovním místem se rozumí i pracovní místo, které zřídí sám uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

#### **4.1.3 SÚPM zřízená zaměstnavatelem**

Jedná se o jednorázový příspěvek zaměstnavateli, poskytnutý na zřízení pracovního místa.

Zaměstnavatel za tyto prostředky vybaví pracovní místo pro zaměstnance přijatého právě na SÚPM. Zaměstnavatel se v dohodě uzavřené s úřadem práce zaváže k obsazení tohoto místa nejméně po dobu 12 měsíců uchazečem o zaměstnání, evidovaným úřadem práce.

#### **4.1.4 SÚPM vyhrazené zaměstnavatelem**

Jedná se o příspěvek na úhradu mzdových prostředků. Příspěvek je poskytován na skutečně vynaložené náklady, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance umístěného na SÚPM. Příspěvek je poskytnut na konkrétního uchazeče o zaměstnání po dobu 9 měsíců.

#### **4.1.5 Zřízení SÚPM uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti**

Uchazeč o zaměstnání, který splňuje alespoň jednu z podmínek ohrožené skupiny má možnost v rámci SÚPM vytvořit pracovní místo sám pro sebe za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Příspěvek se poskytuje na základní vybavení potřebné k zahájení výkonu samostatné výdělečné činnosti. Tento příspěvek je jednorázový a uchazeč o zaměstnání se v dohodě sepsané s úřadem práce zavazuje k výkonu samostatné výdělečné činnosti nejméně po dobu 12 měsíců.

#### **4.1.6 Překlenovací příspěvek**

Překlenovací příspěvek může úřad práce poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na SÚPM.

Příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

#### **4.1.7 Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování se poskytuje zaměstnavateli, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou pozornost, patří tedy do ohrožené skupiny.

Poskytuje se jako příspěvek na úhradu mzdových prostředků zaměstnance, který zapracovává nově přijaté zaměstnance z řad uchazečů o zaměstnání splňujících alespoň jednu z podmínek ohrožené skupiny.

#### **4.1.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Poskytuje se k částečné úhradě mzdy při přechodu zaměstnavatele na nový podnikatelský program v případě, že zaměstnavatel nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu týdenní pracovní doby.

#### **4.1.9 Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa (dále CHPM)**

Chráněným pracovním místem se rozumí pracovní místo, vytvořené pro osobu se zdravotním postižením, na základě písemné dohody uzavřené s úřadem práce.

Formy poskytování příspěvku:

- Příspěvek na vytvoření CHPM pro osobu se zdravotním postižením
- Příspěvek na vytvoření CHPM pro osobu se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost
- Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM, CHPM-SVČ, poskytování tohoto příspěvku je možné pouze na základě dohody a vytvoření CHPM.

Příspěvek na zřízení CHPM pro osobu se zdravotním postižením a pro osobu CHPM, která se rozhodne, vykonávat samostatnou výdělečnou činnost může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Výše příspěvku je posuzována individuálně podle podnikatelského záměru a dle zdravotního stavu uchazeče o zaměstnání žádajícího o příspěvek.

#### **4.1.10 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**

Tento příspěvek se poskytuje na základě dohody s úřadem práce o vymezení, či zřízení CHPM a jako jediný je po předložení vyúčtování mzdy **nárokový**.



Zaměstnavatel zaměstnávající na vytvořených, či zřízených CHPM více jak 50 % osob se zdravotním postižením na celkovém počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.

#### **4.1.11 Investiční pobídky**

Investiční pobídky jsou hmotnou podporou určenou na tvorbu nových pracovních míst a rekvalifikaci, nebo školení nových zaměstnanců.

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrný podíl nezaměstnaných osob za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídku nejméně o 50 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnaných osob v České republice.

Hmotná podpora rekvalifikace, nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikace, nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaložena. I zde platí podmínka, že nová pracovní místa musí být v územní oblasti, ve které je průměrný podíl nezaměstnaných osob za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídku nejméně o 50 % vyšší než průměrný podíl nezaměstnaných osob v České republice.

Investičními pobídkami se jako první instance zabývá Agentura pro podporu podnikání a investic CZECHINVEST.

**Agentura pro podporu podnikání a investic CZECHINVEST** je státní příspěvková organizace podřízená Ministerstvu průmyslu a obchodu ČR, která posiluje konkurenceschopnost české ekonomiky prostřednictvím podpory malých a středních podnikatelů, podnikatelské infrastruktury, inovací a získáváním zahraničních investic z oblasti výroby, strategických služeb a technologických center.

Investiční pobídky se řídí zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů.

Podporované oblasti:

- Průmysl – zavedení nebo rozšíření výroby v oborech zpracovatelského průmyslu
- Technologická centra – vybudování výzkumných a vývojových center
- Centra strategických služeb – jde o zahájení, či rozšíření činnosti v centrech sdílených služeb, centrech pro tvorbu software a velkých opravárenských centrech

#### **4.1.12 Rekvalifikace**

Rekvalifikace je nástroj k dosažení nové nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Napomáhá ke zvýšení šance na uplatnění na trhu práce. Rekvalifikací se rozumí i udržování, obnovování a zvyšování kvalifikace.

Jedná se o kurzy zaměřené na konkrétní uchazeče o zaměstnání na jejich dosaženou kvalifikaci a hlavně na zvýšení této kvalifikace, která by v případě absolvování kurzu byla nápomocna k získání vhodného zaměstnání. Nejedná se tedy o řádné studium na středních či vysokých školách.

Rekvalifikace je realizována pomocí dohody uzavřené mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání. Rekvalifikační kurzy mohou realizovat pouze akreditovaná rekvalifikační zařízení.

## **4.2 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti je zaměřena na pomoc lidem, kteří přišli o zaměstnání. Cílem je zamezení poklesu životní úrovně těchto osob.

Jedná se o finanční pomoc, která je určena k překlenutí období kdy jsou lidé bez stálého příjmu ze zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu v nezaměstnanosti pouze za určitých podmínek.

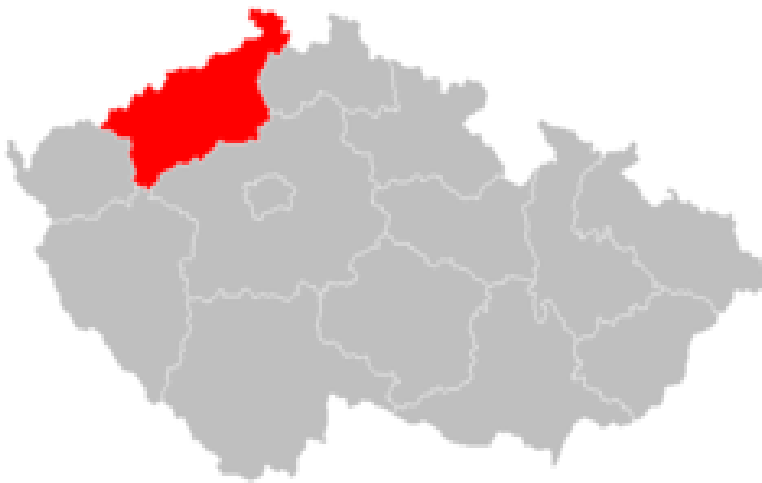
- Dosáhl-li prostřednictvím zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti alespoň dvanáct měsíců důchodového pojištění, a to v období dvou let předcházejících podání žádosti o zprostředkování zaměstnání.
- Podal u příslušného úřadu práce žádost o podporu v nezaměstnanosti.
- Není poživitelem starobního důchodu.

Uvedené podmínky neplatí v případě, kdy byl s uchazečem o zaměstnání ukončen pracovní poměr z důvodu porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, a to v posledních šesti měsících před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání.

## 5 Analytická část

### 5.1 Charakteristika Ústeckého regionu

Ústecký region leží na severozápadě České republiky a je jedním ze čtrnácti krajů. Severozápadní hranice regionu je zároveň i státní hranicí se Spolkovou republikou Německo, a to se spolkovou zemí Sasko. Na severovýchodě sousedí Ústecký region s Libereckým krajem, na západě s Karlovarským a z malé části i s krajem Plzeňským a na jihovýchodě se Středočeským krajem.



Obrázek 2 – Ústecký region  
Zdroj: <http://wiki.rvp.cz/Kabinet/Mapy/Mapa>



Obrázek 3 - okresy Ústeckého region  
Zdroj: <https://www.google.cz>

Ústecký region je rozdělen do sedmi okresů (Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem), které se dále člení na 354 obcí nejrůznější velikosti, z toho je 58 obcí se statutem města.

okres	2010	2011	2012	2013
Děčín	135 238	132 718	132 540	131 975
Chomutov	127 218	125 758	125 306	124 963
Litoměřice	117 941	119 250	119 318	119 070
Louny	87 220	86 782	86 613	86 378
Most	116 797	114 795	115 005	114 419
Teplice	129 932	128 646	128 266	128 796
Ústí nad Labem	121 699	120 259	119 716	119 519
<b>celkem</b>	<b>836 045</b>	<b>828 208</b>	<b>826 764</b>	<b>825 120</b>

Tabulka 1 - Počet obyvatel v jednotlivých okresech k 31. 12. sledovaného období  
Zdroj: www.csu.cz

Hustota obyvatel (155 obyvatel/km<sup>2</sup>) je vyšší než vykazuje celostátní průměr (133 obyvatel/km<sup>2</sup>) a je po hlavním městě Praze, Moravskoslezském a Jihomoravském kraji čtvrtou nejzaldněnější oblastí.

Podle šetření pracovních sil je v regionu **zaměstnáno** přibližně 365, 7 tisíc osob, z nichž nejvíce je pracujících ve zpracovatelském průmyslu.

V regionu je téměř 175 tisíc firem, organizací a podnikatelů. Největší část tvoří podnikatelé – živnostníci nezapsaní v obchodním rejstříku (více než 124 tisíc). Z hlediska třídění podle odvětvové klasifikace ekonomických činností se nejvíce subjektů zabývalo obchodem.

**Rozloha** kraje je 5 335 km<sup>2</sup>, což představuje 6,8 % rozlohy České republiky. Zemědělská půda zaujímá více než 52 % území regionu, lesy se rozkládají na 30 % a vodní plochy na 2 % území.

Povrch regionu je z geografického hlediska velmi rozdílný, příroda je rozmanitá a pestrá. Podél hranic s Německem je oblast uzavřena pásmem Krušných hor, Labskými pískovci a Lužickými horami. Krušné hory jsou velmi starým pohořím, jsou tvořeny převážně

hlubinnými vyvřelinami nebo prvohorními krystalickými břidlicemi. Na jihovýchodě regionu se rozprostírají roviny, které pocházejí z druhohor, tzv. Česká křídová tabule, ze kterých vystupuje historicky nejznámější hora Čech, Říp a České středohoří se svým nejvyšším vrcholem Milešovkou.

Ústecký region se vyznačuje značnou rozdílností, jak z hlediska přírodních podmínek, tak i z hlediska hospodářské struktury, hustoty osídlení a stavu životního prostředí. Hospodářský význam regionu je historicky dán značným nerostným bohatstvím, zejména rozsáhlými ložisky hnědého uhlí, uloženými nízko pod povrchem. Hnědouhelná pánev se rozkládá pod svahy Krušných hor, táhne se od Ústí nad Labem až po Kadaň. Z dalších důležitých surovin, těžících se v regionu, jsou významná ložiska kvalitních sklářských a slévárenských písků a stavebního kamene. Region lze vymezit několika oblastmi, které se od sebe významně odlišují. Je to oblast s vysoce rozvinutou průmyslovou výrobou, která je soustředěna především v okresech Chomutov, Most, Teplice a částečně Ústí nad Labem. Z odvětví má významné postavení energetika, těžba uhlí, strojírenství, chemický a sklářský průmysl. Další oblastí je Litoměřicko a Lounsko, kde je v porovnání s průmyslovými oblastmi více území venkovského. Oblast je známá především svou produkcí chmele a zeleniny. Zvláště Polabí a Poohří jsou proslulé ovocnářské oblasti, nazývané Zahrada Čech. Skvělou pověst mají i vína pěstovaná na Litoměřicku.

Oblast Děčínsko není typickou průmyslovou oblastí v takové míře jako v ostatních okresech regionu, a není ani územím venkovským. Jeho jižní část je spjata s okresem Ústí nad Labem a severní část se Šluknovským výběžkem, který je svou odlehlostí a obtížnou dostupností z centrální části regionu typicky periferním územím, hospodářsky slabším.

## **5.2 Silné a slabé stránky regionu**

### **Silné stránky Ústeckého regionu**

Silnou stránkou Ústeckého regionu je jeho výhodná geografická poloha mezi Prahou a Saskem. Region má průmyslově zemědělský charakter. Průmysl je zastoupen především okresy Chomutov, Most, Ústí nad Labem, Teplice a v poslední míře i Děčín. Zemědělská výroba je zastoupena okresem Litoměřice a Louny.

V Ústeckém regionu je rozsáhlá nabídka volných výrobních poloh a tudíž se nabízí možnost zahraničních investic v regionu.

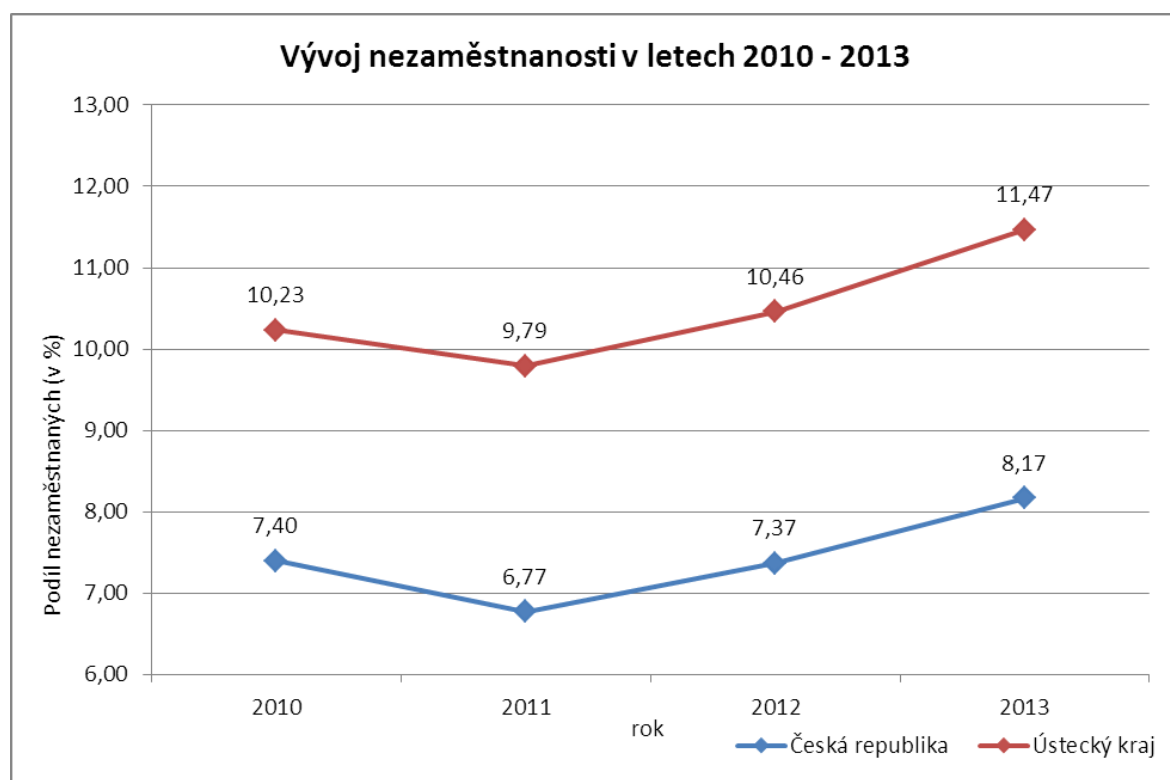
### **Slabé stránky Ústeckého regionu**

V Ústeckém regionu převažuje výroba s malou přidanou hodnotou, je zde nízký počet malých a středních výrobních podniků. Příčinou je nepříznivý vliv velkých podniků. V regionu převažuje nerovnovážná hospodářská struktura a příliš jednostranná specializace průmyslového odvětví.

## 6 Zaměstnanost v Ústeckém regionu

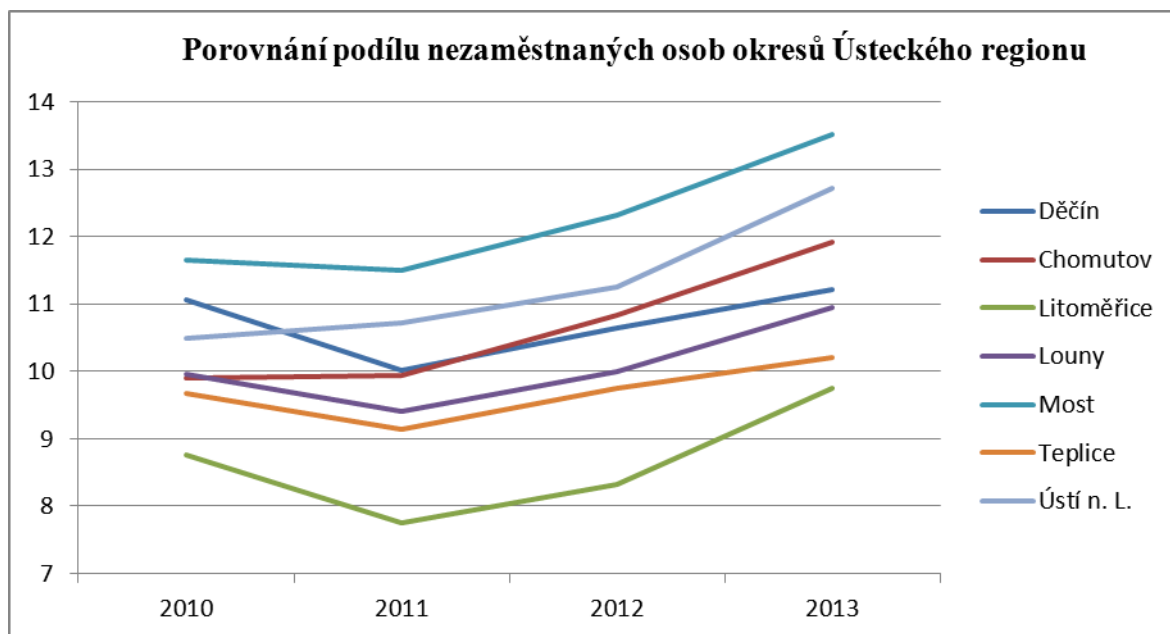
Ústecký region se potýká s vysokou nezaměstnaností vlivem zániku tradičního způsobu života vysídlených původních obyvatel regionu a následným jednostranným zaměřením na těžební, těžký a chemický průmysl. Po omezení těchto činností došlo v regionu k prudkému nárůstu nezaměstnanosti. Nezaměstnaní jsou převážně lidé, kteří se do regionu dříve přestěhovali za práci, která jim zde byla nabídnuta. Byla to práce většinou pro málo kvalifikované pracovníky. Důsledkem je nevyvážená vzdělanostní i sociální struktura obyvatel regionu. Téměř polovina nezaměstnaných má pouze základní vzdělání a pro ně se jen velmi těžko nachází na současném pracovním trhu uplatnění. Tok nezaměstnanosti Ústeckého regionu obsahuje příloha č. 3.

Následující kapitola bude zaměřena na stav a vývoj zaměstnanosti v Ústeckém regionu v letech 2010 – 2013. Porovnávají budou jednotlivé okresy dle podílu nezaměstnaných osob a využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v těchto okresech.



Graf 2 – Porovnání vývoje nezaměstnanosti Ústeckého regionu a České republiky  
Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem





Graf 3 – Porovnání podílu nezaměstnaných osob okresů Ústeckého regionu  
Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

Podíl nezaměstnaných osob, se v České republice pohyboval ve sledovaném období okolo 7 %, avšak v roce 2013 se podíl nezaměstnaných osob zvedl na 8,17 %.

V roce 2010 byl v Ústeckém regionu podíl nezaměstnaných osob 10,23 %, což je oproti celorepublikovému průměru o 2,83 % více. Nejnižší podíl nezaměstnaných osob je v Ústeckém regionu převážně v letních měsících, kdy se nabízejí sezonní práce. Od dubna, kdy byl podíl nezaměstnaných osob 9,94 %, docházelo již v každém měsíci k poklesu.

Rok 2011 byl podíl nezaměstnaných osob za sledované období nejnižší a to 9,79 %. V průběhu roku docházelo ke snižování podílu nezaměstnaných opět vlivem nabídky sezonních prací v letních měsících.

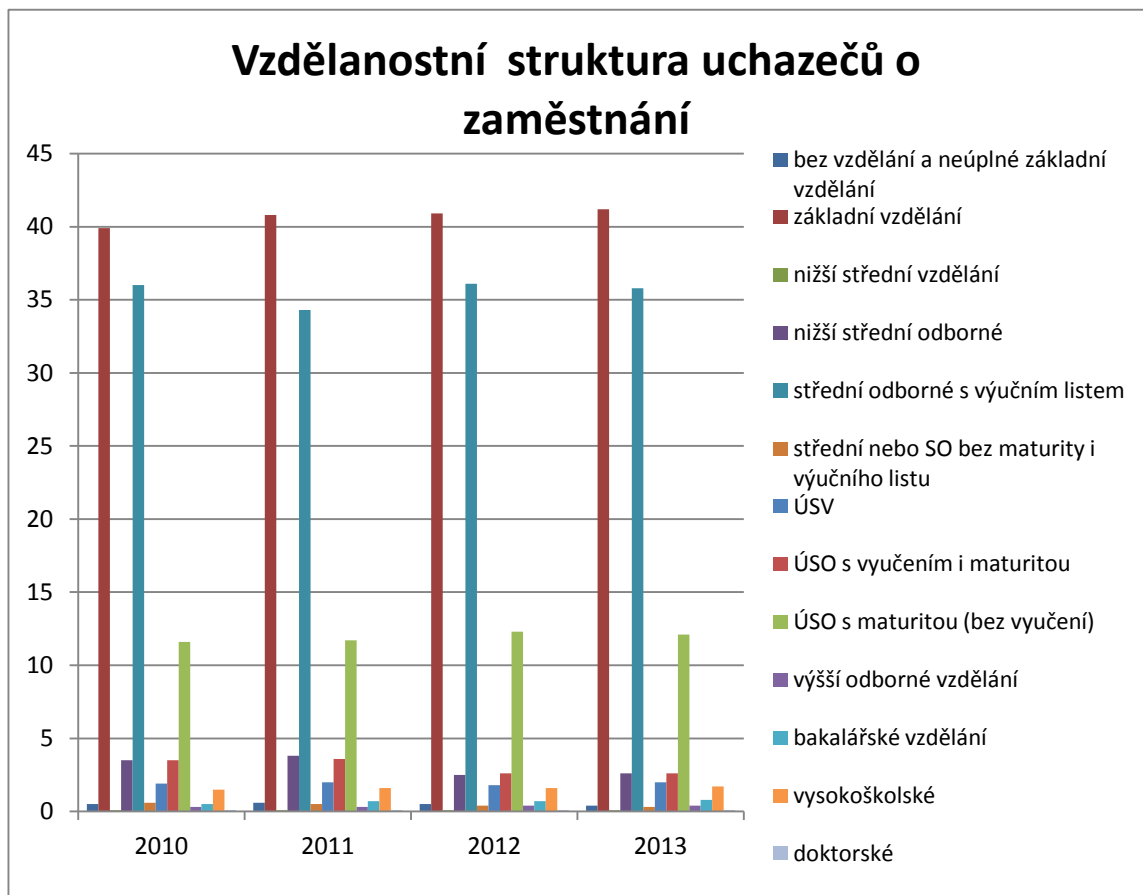
V roce 2012 došlo k nárůstu podílu nezaměstnaných na 10,46 %. Jedním z důvodů byla i skutečnost, že mnoho zaměstnavatelů v tomto období převádělo své zaměstnance do centrálních ekonomických středisek v rámci celé ČR. V roce 2013 dosáhl podíl nezaměstnaných osob 11,47 %. Hodnoty počtu nezaměstnaných a nabízených volných pracovních míst obsahuje příloha č. 3.

Podíl nezaměstnaných v regionu je z velké části ovlivněn vzdělanostní strukturou nezaměstnaných. Největším podílem jsou osoby bez vzdělání, či se základním vzděláním. Jejich uplatnění je v regionu minimální, proto i úřad práce vynakládá nemalé prostředky na

podporu této skupiny osob, zejména vytvářením pracovních míst, či nabídkou zvyšování kvalifikace formou rekvalifikačních kurzů.

Grafu č. 4 poskytuje informace o vzdělanostní struktuře uchazečů o zaměstnání Ústeckého regionu. Ztížené uplatnění na trhu práce mají i osoby s vyučením a s úplným středním vzděláním a maturitou. Jedná se zejména o absolventy škol, kteří nemají ve svém oboru potřebnou praxi. Ve velké míře se jedná o všeobecná vzdělání absolventů, kde ani oni sami nejsou rozhodnuti jakým směrem se na trhu práce vydat. K řešení napomáhá poradenská činnost úřadů práce včetně vytváření pracovních míst opět formou příspěvku zaměstnavatelům, kteří umožní splnění potřebné praxe.

Dalšími skupinami osob s těžším uplatněním na trhu práce jsou osoby pečující o dítě do 10 let věku a osoby nad 50 let. I těmto osobám je věnována zvýšená péče, jak formou poradenské činnosti, tak formou vytváření pracovních míst, či poskytnutím příspěvku na zahájení samostatné činnosti.



Graf 4 – Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém regionu  
Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

## 6.1 Okres Děčín

Svým charakterem se řadí mezi průmyslové okresy země. Nejvíce průmyslu je soustředěno v Děčíně. Dále pak ve Varnsdorfu a Rumburku. Rozložení okresu charakterizuje příloha č. 1. Obvyklá je zde existence velkých průmyslových podniků i v menších obcích. Nejdelší výrobní tradici zde má strojírenství, textilní průmysl a výroba spotřebního zboží. Většina velkých podniků je vlastněna zahraničními společnostmi. Mezi silné stránky okresu patří tradice průmyslové výroby, možnosti turistického ruchu, dostatek přírodních zdrojů, výhodné podmínky pro bydlení. Slabými stránkami okresu je nízká úroveň vzdělanosti obyvatelstva, dopravní izolovanost Šluknovského výběžku, nedostatek místního kapitálu, nízká koupěschopnost obyvatelstva, vliv regulace ochrany přírody, nerozvinuté zemědělství a omezení investičních zón.

Bylo uzavřeno, nebo podstatně snížilo objem výroby několik významných průmyslových podniků. Na severu okresu to byl BENAR akciová společnost, BYTEX INTERIÉR, s.r.o.,

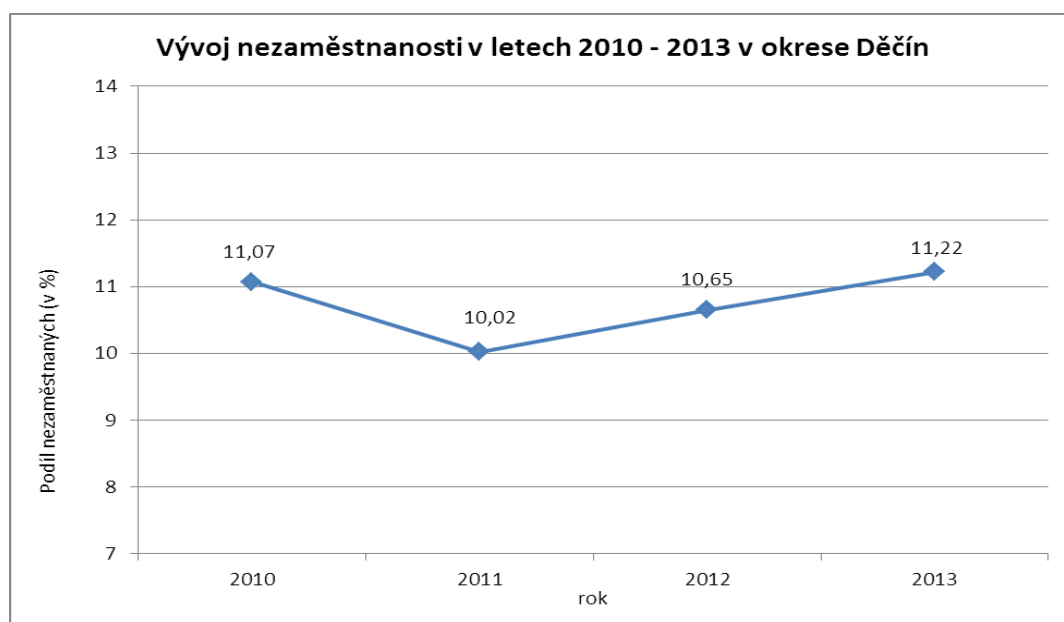
VELVETA Varnsdorf a.s., či Elite, a.s. a na jihu okresu Desta Děčín, a.s., KOH-I-NOOR HARDTMUTH Trade a.s., Diana, spol. s r.o., či ČSPLO a.s. Od roku 1989 zaniklo více než 22 000 pracovních míst tj. téměř jedna třetina.

Mezi významné zaměstnavatele v okrese Děčín patří zejména Chart Ferox, a.s., SCA Smith Packaging Czech Republic s.r.o., či Constellium Extrusions Děčín s.r.o. Úspěšně též prosperuje rozvíjející se firma Benteler Automotive Rumburk s.r.o., nově postavená v jediné průmyslové zóně Rumburská.

### 6.1.1 Nezaměstnanost v okrese Děčín a její vývoj

Graf č. 5, který obsahuje údaje o výši podílu nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let za sledované období je zřejmé, že se nezaměstnanost v okrese Děčín snížila pouze v roce 2011 a to na 10,02%. V ostatních letech se podíl nezaměstnaných osob stále pohybuje okolo 11%. Jedním z důvodů může být migrace převážně mladých lidí, či absolventů za prací do okolních regionů a hlavního města, kde je dlouhodobě nejnižší nezaměstnanost. Vzhledem k nízkému finančnímu ohodnocení zaměstnanců okresu je zde velmi malá kupní síla, a tudíž se v okrese nedaří malému, či střednímu podnikání.

V okrese docházelo v průběhu let k rušení podniků a k hromadnému propouštění. V lednu roku 2010 snížil zaměstnavatel České loděnice a.s. počet zaměstnanců o 79 osob a v roce 2011 zaměstnavatel ČEZ Distribuce, a.s. o 72 zaměstnanců. Došlo též k likvidaci společnosti Hetal DC s.r.o., kde přišlo o zaměstnání 32 osob.



Graf 5 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Děčín

Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

Tabulka č. 2 uvádí počty vytvořených pracovních míst v okrese Děčín za sledované období, kdy bylo pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti vytvořeno v roce 2010 celkem 1405 pracovních míst, v roce 2011 celkem 1294 pracovních míst, v roce 2012 celkem 920 pracovních míst a v roce 2013 celkem 1727 pracovních míst.

Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce je uveden k 31. 12. sledovaného roku.

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Počet uchazečů</b>	10533	9486	9981	10264
<b>Počet uchazečů umístěných v rámci nástrojů APZ</b>				
<b>VPP</b>	659	466	380	634
<b>SUPM</b>	329	176	175	383
<b>SÚPM-OSVČ</b>	70	31	40	54
<b>CHPM</b>	347	621	325	589
<b>Odborná praxe do 30 let-ESF</b>	-	-	-	67
<b>Celkem</b>	1405	1294	920	1727

Tabulka 2 – Počet uchazečů a jejich umístění na klíčové nástroje APZ

Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

Nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo umístěno na veřejně prospěšné práce a to celkem 2139 uchazečů o zaměstnání.

Na společensky účelná pracovní místa pro zaměstnavatele, bylo umístěno celkem 1063 uchazečů o zaměstnání a na společensky účelná pracovní místa vytvořená za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti bylo podpořeno 195 uchazečů o zaměstnání.

Osoby zdravotně postižené byly v okrese podpořeny, jak formou vytváření chráněných míst, tak podporou na provozní náklady chráněných pracovních míst, kde bylo podpořeno celkem 1882 osob zdravotně postižených.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program nebyly ve sledovaném období využity.

Jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky, které slouží k podpoře zaměstnavatelů investovat v Ústeckém regionu do výstavby nových podniků i zavádění nových technologií a tím i vytvoření nových pracovních míst.

V okrese Děčín byl tento nástroj využit pouze jedním zaměstnavatelským subjektem a to je Benteler Automotive Rumburk s.r.o., který díky investiční pobídce v první etapě investice

postavil na zelené louce výrobní podnik a v druhé etapě rozšířil výrobu. Vytvořil tak pracovní místa pro 152 zaměstnanců.

## **6.2 Okres Chomutov**

Dominantním odvětvím je zpracovatelský průmysl a výroba elektřiny, následuje stavebnictví a obchod. V Chomutově je vysoký podíl národnostních menšin v porovnání s jinými okresy. Je zde nejnižší podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel a nejvyšší podíl obyvatel se základním vzděláním mezi regiony ČR. Důsledkem nedostatečné kvality a rozvoje lidských zdrojů je zejména zvyšující se nezaměstnanost. Ta se projevuje především jako nezaměstnanost strukturální (vazba na disparity způsobené rozdílným zaměřením ekonomik okresu regionu Severozápad) a nezaměstnanost ve venkovských oblastech.

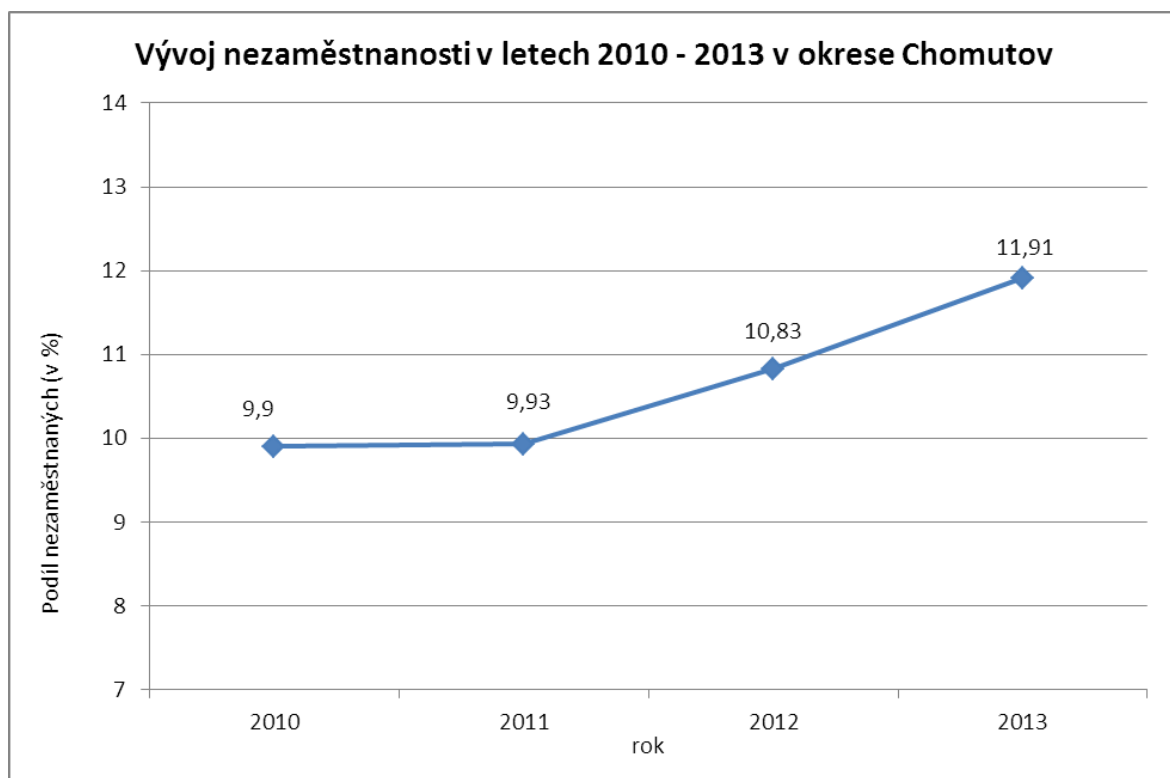
Město připravilo dvě nové průmyslové zóny. Průmyslová zóna Severní pole o rozloze 18 ha je již zaplněna. V nové zóně Nové Spořice o rozloze 18 ha je vybudován výrobní závod prvního investora a v jednání jsou další.

Mezi významné zaměstnavatele okresu Chomutov patří Eaton Industries s.r.o., Magna Automotive (CZ) s.r.o., či Válcovna trub Chomutov a.s.

### **6.2.1 Nezaměstnanost v okrese Chomutov a její vývoj**

V okrese Chomutov došlo v roce 2012 ke zrušení provozu společnosti Jeyes s.r.o., což mělo za následek propuštění 427 zaměstnanců a v roce 2013 k omezení výroby ve společnosti ContiTech Fluid Mobile Climate Systems s.r.o., kde přišlo o zaměstnání 114 osob.

Graf č. 6 obsahuje údaje o podílu nezaměstnaných osob. Nezaměstnanost v okrese Chomutov dle podílu nezaměstnaných osob od roku 2011 stále stoupá. Nejhorší situace byla v roce 2013, kdy podíl nezaměstnaných osob dosáhl 11,91 %. Okres se pohybuje na 3 až 4 místě v porovnání s ostatními okresy regionu.



Graf 6 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Chomutov

Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

V letech 2010 a 2011 byla míra nezaměstnanosti na hodnotě 9,9 % - 9,93 %, avšak v roce 2012 prudce vzrostla na 11,83%, kdy došlo ke zhoršení situace na trhu práce v celém regionu.

V níže uvedené tabulce jsou uvedeny počty uchazečů o zaměstnání umístěných na klíčových nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti za sledovaná období.

Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce je uveden k 31. 12. sledovaného roku.

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Počet uchazečů</b>	9105	9029	9883	10596
<b>Počet uchazečů umístěných v rámci nástrojů APZ</b>				
<b>VPP</b>	568	480	380	442
<b>SUPM</b>	314	121	104	200
<b>SÚPM-OSVČ</b>	23	31	27	32
<b>CHPM</b>	116	217	554	111
<b>Odborná praxe do 30 let-ESF</b>	-	-	-	40
<b>CELKEM</b>	1021	849	1065	825

Tabulka 3 – Počet uchazečů a jejich umístění na klíčové nástroje APZ

Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

Z tabulky č. 3 je zřejmé, že k podpoře zaměstnanosti v okrese Chomutov byly nejvíce využívány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti pro osoby bez vzdělání, či se základním vzděláním, kterých je v porovnání s ostatními okresy Ústeckého kraje nejvíce a to příspěvek na veřejně prospěšné práce kde bylo celkem umístěno 1870 uchazečů o zaměstnání. Na společensky účelná pracovní místa bylo v okrese umístěno celkem 852 uchazečů o zaměstnání.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program nebyly ve sledovaném období využity.

V roce 2013 byl využíván i nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti financovaný z evropských strukturálních fondů a to Odborná praxe do 30 let pro uchazeče o zaměstnání bez dosažené praxe 2 let na, díky kterému bylo umístěno celkem 40 uchazečů o zaměstnání z řad absolventů škol.

Nástroj aktivní politiky zaměstnanosti Investiční pobídky byl v okrese Chomutov hojně využit. Mnoho zahraničních investorů zaměřilo své investice právě do okresu Chomutov. K této skutečnosti přispěla především levná pracovní síla a vysoká nezaměstnanost v okrese. V okrese byly vybudovány dvě průmyslové zóny, ve kterých vznikly společnosti Kyocera Solar Europe s.r.o., Arla Plast s.r.o., Donaldson Industrial CR – Koncern s.r.o. nebo Toyota Gosei Czech, s.r.o., které byly postaveny na zelené louce. Bylo tak vytvořeno 664 pracovních míst, převážně pro uchazeče bez vzdělání, či se základním vzděláním.

### **6.3 Okres Litoměřice**

V okrese je hustá silniční síť v níž nejdůležitější místo zaujímá dálnice D8. Řeka Labe, jejíž tok prochází okresem z jihovýchodu na sever, nabízí možnost lodní přepravy nejen tuzemské, ale i mezinárodní.

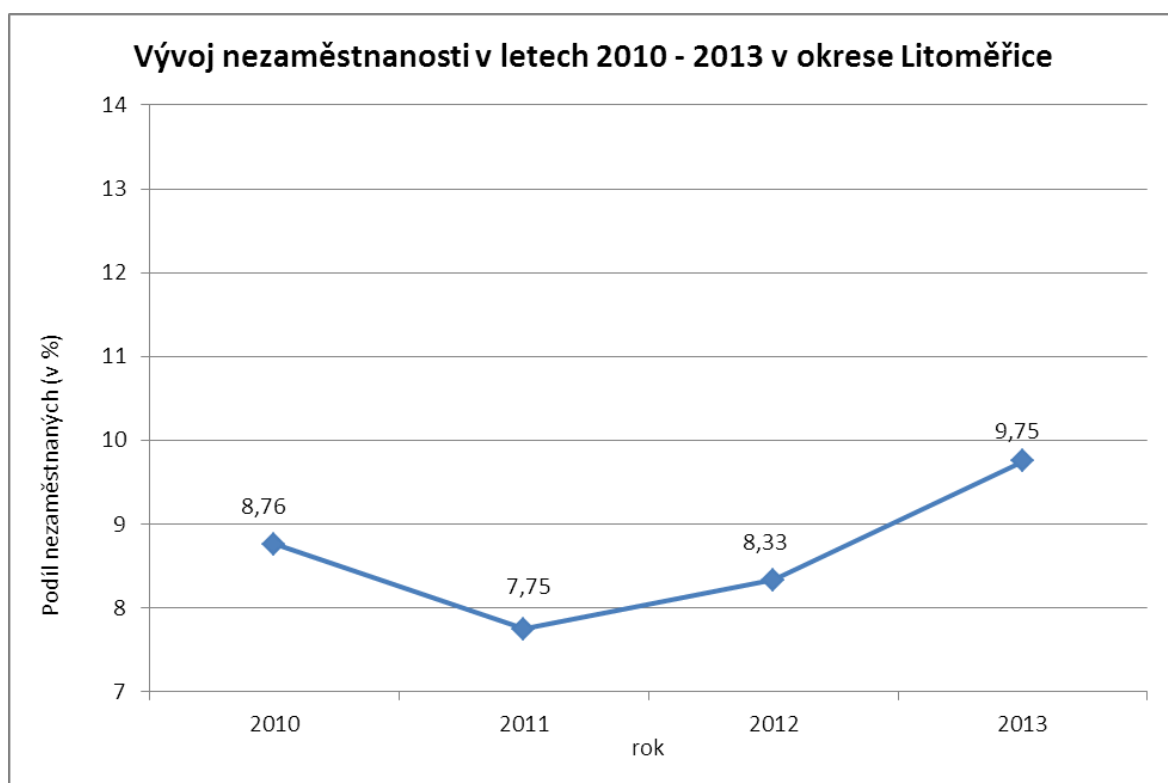
Hospodářství okresu Litoměřice je reprezentováno především průmyslovými, zemědělskými, stavebními a obchodními organizacemi. Průmysl je v okrese nejvýznamněji zastoupen tradičním průmyslem chemickým, papírenským a potravinářským. V posledních letech se významnou mírou na hospodaření okresu podílí i automobilový průmysl. Zemědělství je známé svou specializací na ovocnářství, zelinářství, chmelařství a vinařství. Mezi významné zaměstnavatele okresu patří, CS-BETON s.r.o., Hennlich s.r.o., nebo Flexfill s.r.o.



### 6.3.1 Nezaměstnanost v okrese Litoměřice a její vývoj

V okrese Litoměřice došlo v roce 2013 k ukončení výroby autopotahů u jednoho z nejvýznamnějších zaměstnavatelů okresu a to společnosti JOHNSON CONTROL AUTOMOBILOVÉ SOUČÁSTKY, k. s. se sídlem v Roudnici nad Labem. Společnost propustila celkem 1193 zaměstnanců, zanechala pouze malý provoz, který bude produkovat náhradní díly pro autopotahy. Společnost se rozhodla přesunout výrobu do Rumunska, následkem toho, bylo zvýšení podílu nezaměstnaných osob v okrese Litoměřice i sousedních okresů.

Nezaměstnanost v okrese se řadí jako nejmenší v regionu. Převážně dosahoval podíl nezaměstnaných osob v okrese okolo 8 %, avšak v roce 2013 došlo vlivem utlumení výroby klíčového zaměstnavatele okresu společnosti JOHNSON CONTROL AUTOMOBILOVÉ SOUČÁSTKY, k. s. k nárůstu podílu nezaměstnaných osob na 9,75%.



Graf 7 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Litoměřice

Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

V tabulce č. 4 jsou uvedeny počty uchazečů o zaměstnání umístěných na klíčových nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti za sledovaná období.

Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce je uveden k 31. 12. sledovaného roku.

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Počet uchazečů</b>	7196	6523	6929	7926
<b>Počet uchazečů umístěných v rámci nástrojů APZ</b>				
<b>VPP</b>	451	482	393	273
<b>SUPM</b>	395	197	132	219
<b>SÚPM-OSVČ</b>	13	13	20	28
<b>CHPM</b>	180	394	628	159
<b>Odborná praxe do 30 let-ESF</b>	-	-	-	27
<b>CELKEM</b>	1039	1086	1173	706

Tabulka 4 – Počet uchazečů a jejich umístění na klíčové nástroje APZ

Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

V okrese Litoměřice bylo umístěno na klíčových nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti nejvíce uchazečů o zaměstnání bez vzdělání, či se základním vzděláním a to na veřejně prospěšné práce, kde bylo umístěno v letech 2010 – 2013 celkem 1599 uchazečů o zaměstnání a na společensky účelná pracovní místa, kde bylo ve stejném období umístěno celkem 1017 uchazečů o zaměstnání.

Osoby zdravotně postižené byly podpořeny vymezením, či zřízením pracovních míst, kde bylo umístěno v období 2010 – 2013 celkem 1361 osob.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program nebyly ve sledovaném období využity.

Investiční pobídky byly v okrese využity pouze dvěma společnostmi. Jednalo se o výstavbu závodů na zelené louce. Společnost PREOL, a.s. a FLEXfill s.r.o. ta vytvořili pracovní místa celkem pro 231 osob.

## **6.4 Okres Louny**

Lounský okres je charakterem podnebí v rámci naší republiky extrémním územím. Vlivem srážkového stínu Krušných hor se jedná o nejsušší okres České republiky.

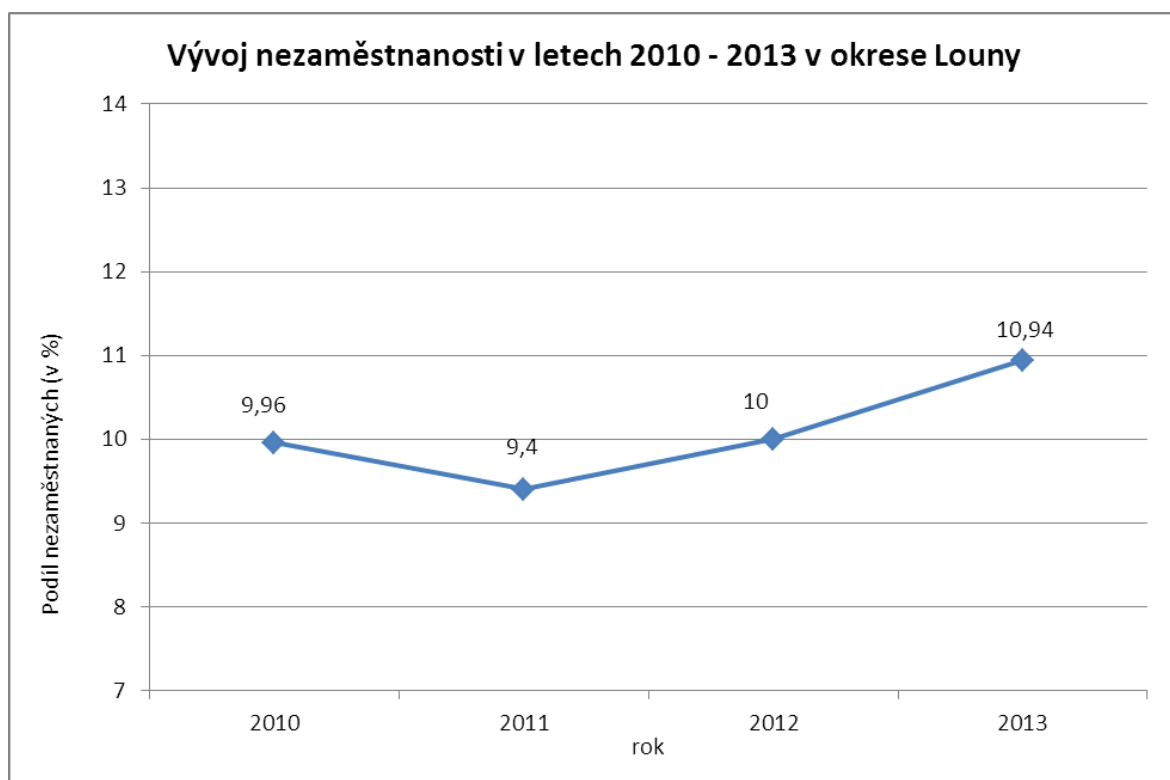
Hospodářská skladba Lounska je charakteristická nadprůměrným podílem pracovníků zaměstnaných v zemědělství, okres Louny lze tedy označit za zemědělský.

Mezi významné zaměstnavatele okresu patří Aisan Industry Czech, s.r.o., KB-BLOK systém, s.r.o., FUJIKOKI CZECH, S. E., či CIE Praga Louny, a.s.

#### 6.4.1 Nezaměstnanost v okrese Louny a její vývoj

V okrese Louny došlo ve sledovaném období jak k útlumu výroby, tak i k likvidaci významných zaměstnavatelů. V roce 2010 došlo k hromadnému propouštění u zaměstnavatele Nemocnice Louny, a.s. kde přišlo o zaměstnání 86 osob. Společnost Panasonic Liquid Crystal Display Czech, s.r.o. v roce 2010 utlumila výrobu, došlo tak k propuštění 580 zaměstnanců a v roce 2011 došlo k propuštění dalších 233 zaměstnanců. V roce 2013, byl podnik uzavřen a následně došlo k likvidaci.

Vývoj nezaměstnanosti v okrese Louny charakterizuje graf č. 8, který obsahuje hodnoty podílu nezaměstnaných osob ve sledovaném období. V okrese Louny dochází ke zvyšování podílu nezaměstnaných osob, vyjma roku 2011 kdy nezaměstnanost v okrese mírně klesla.



Graf 8 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Louny

Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

Okres Louny se řadí mezi okresy kraje s druhou nejnižší nezaměstnaností po okrese Litoměřice. Nejnižší podíl nezaměstnaných osob byl zaznamenán v roce 2011 a to 9,4% a naopak nejvyšší podíl nezaměstnaných osob v roce 2013 kdy dosáhl hodnoty 10,94%.

V tabulce č. 5 jsou uvedeny počty uchazečů o zaměstnání umístěných na klíčových nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti za sledovaná období

Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce je uveden k 31. 12. sledovaného roku.

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Počet uchazečů</b>	6136	6044	6402	6811
<b>Počet uchazečů umístěných v rámci nástrojů APZ</b>				
<b>VPP</b>	405	461	378	268
<b>SUPM</b>	248	164	119	329
<b>SÚPM-OSVČ</b>	33	32	28	35
<b>CHPM</b>	569	729	807	118
<b>Odborná praxe do 30 let-ESF</b>	-	-	-	32
<b>CELKEM</b>	1255	1386	1332	782

Tabulka 5 – Počet uchazečů a jejich umístění na klíčové nástroje APZ

Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

Nejvíce umístěných uchazečů o zaměstnání, stejně jako v ostatních okresech bylo na nástroj aktivní politiky zaměstnanosti veřejně prospěšné práce a to celkem za sledované období 1512 uchazečů o zaměstnání. Druhým nejžádanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti byly společensky účelná pracovní místa, na která bylo umístěno celkem 988 uchazečů o zaměstnání.

Ve sledovaném období bylo v okrese Louny podpořeno celkem 2223 osob zdravotně postižených a to jak formou vymezení pracovních míst, tak i zřízením pracovních míst.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program nebyly ve sledovaném období využity.

Investiční pobídky byly v okrese díky průmyslové zóně Triangel využity a to společností FTE automative Czechia s.r.o. a společností IPS Alpha Technology Europe, s.r.o. Obě společnosti vybudovaly na zelené louce prosperující podniky a díky tomu získalo zaměstnání celkem 936 osob.

## **6.5 Okres Most**

Ve městech Most a Litvínov žije téměř 82% obyvatel celého okresu. Rozmístění obyvatel je nerovnoměrné. V horské a zemědělské oblasti je počet obyvatel značně nízký.

Nejvýznamnější průmyslovou plochou pro další podnikání je zóna Joseph o rozloze 190 ha, která není zcela obsazena investory.

Obyvatelé Mostu jsou nespokojení s bydlením ve městě. Je zde rozšířen vandalismus, a kriminalita. K nespokojenosti zde přispívá i nedostatečný úklid města a málo zeleně.

Město je považováno za neatraktivní k bydlení, a proto postupně ubývá obyvatel.

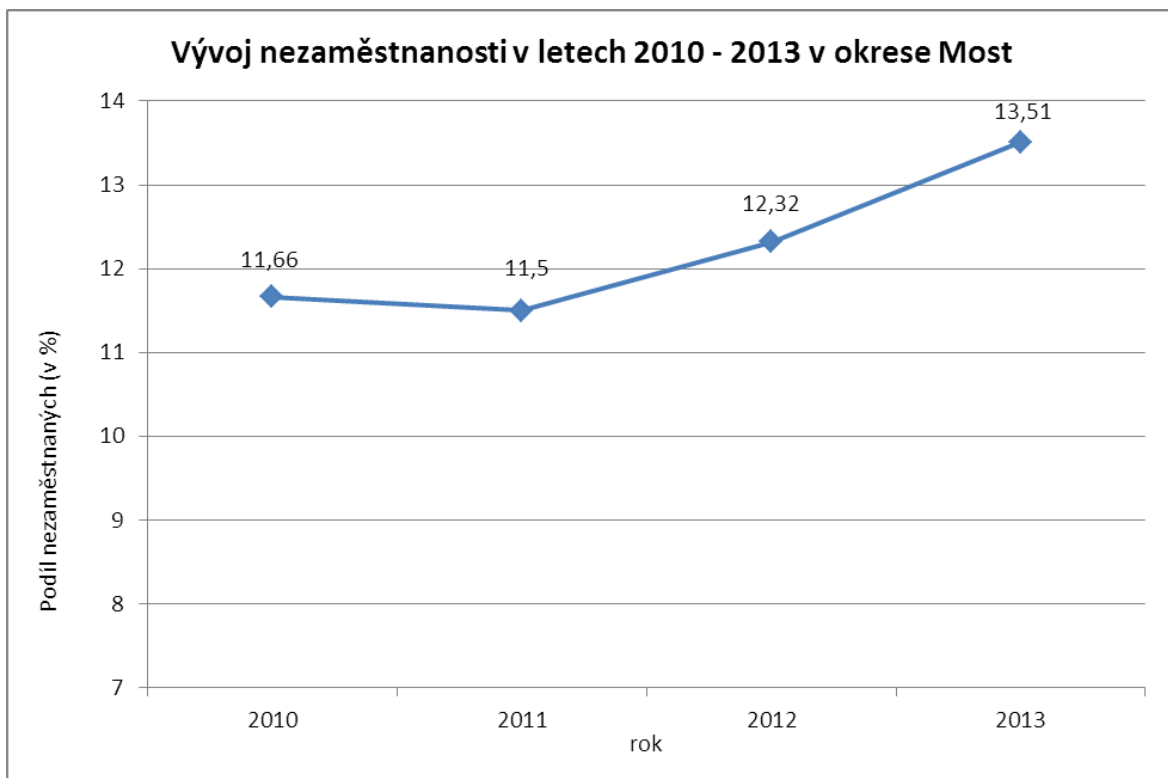
Mezi významné zaměstnavatele okresu patří Krušnohorské strojírny a.s., AUTODROM MOST a.s., EUROMONT GROUP a.s., nebo United Energy, a.s.

### **6.5.1 Nezaměstnanost v okrese Most a její vývoj**

Okres Most je dlouhodobě okresem s největším podílem nezaměstnaných osob regionu. Příčinou je jak rušení dolu, kdy Důl Kohinnor a.s. propustil v roce 2012 celkem 291 zaměstnanců a v současné době je v likvidaci, tak i útlum výroby významných podniků okresu. Slovácké strojírny, a.s. v roce 2012 vlivem omezení výroby propustili 129 svých zaměstnanců a společnost SCHOELLER LITVÍNOV k. s. která v roce 2013 propustila 103 svých zaměstnanců a v současné době je v úpadku.

Vývoj nezaměstnanosti v okrese Most charakterizuje graf č. 9, který obsahuje hodnoty podílu nezaměstnaných osob ve sledovaném období.

V okrese podíl nezaměstnaných osob stále roste, nejnižší podíl nezaměstnaných osob za sledované období byl zaznamenán v roce 2011, kdy podíl nezaměstnaných osob dosáhl hodnoty 11,5% a naopak nejvyšší podíl nezaměstnaných osob byl zaznamenán v roce 2013 a to hodnota alarmující 13,51%.



Graf 9 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Most

Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

V tabulce č. 6 jsou uvedeny počty uchazečů o zaměstnání umístěných na klíčových nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti za sledovaná období.

Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce je uveden k 31. 12. sledovaného roku.

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Počet uchazečů</b>	9702	9402	9890	10724
<b>Počet uchazečů umístěných v rámci nástrojů APZ</b>				
<b>VPP</b>	462	351	185	330
<b>SUPM</b>	627	439	177	220
<b>SÚPM-OSVČ</b>	59	51	27	22
<b>CHPM</b>	334	548	536	316
<b>Odborná praxe do 30 let-ESF</b>	-	-	-	49
<b>CELKEM</b>	1482	1389	925	937

Tabulka 6 – Počet uchazečů a jejich umístění na klíčové nástroje APZ

Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

Okres Most patří mezi okresy, kdy je nejvíce využíván nástroj společensky účelná pracovní místa, pomocí něhož bylo ve sledovaném období umístěno celkem 1622 uchazečů

o zaměstnání. Dalším neméně využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce, na které bylo ve sledovaném období umístěno celkem 1328 uchazečů o zaměstnání.

Celkem 1734 osoby zdravotně postižených bylo v okrese podpořeno formou příspěvku na zřízení, či vymezení pracovního místa.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program nebyly ve sledovaném období využity.

Investiční pobídky byly v okrese Most využity společnostmi RAI MOST s.r.o., INNO-COMP Bohemia, s.r.o. a STARCAM s.r.o., které vytvořily celkem 403 pracovních příležitostí.

## **6.6 Okres Teplice**

Okres Teplice patří k okresům s největší hustotou osídlení. Okres Teplice se řadí mezi nejprůmyslovější v ČR. Část okresu patří do Severočeské hnědouhelné pánve, kde je soustředěn rozhodující průmyslový potenciál a je zde i nejvyšší hustota obyvatel. V zemědělské produkci okresu přetrvává útlum. Nejvýznamněji se podílí na zaměstnanosti odvětví sklářství, keramiky a porcelánu.

V okrese je hustá síť silnic a železnic s napojením na významné vnitrostátní i mezinárodní dopravní trasy. Velký význam pro okres mělo otevření dálnice D8 z Ústí nad Labem do Drážďan na německé straně.

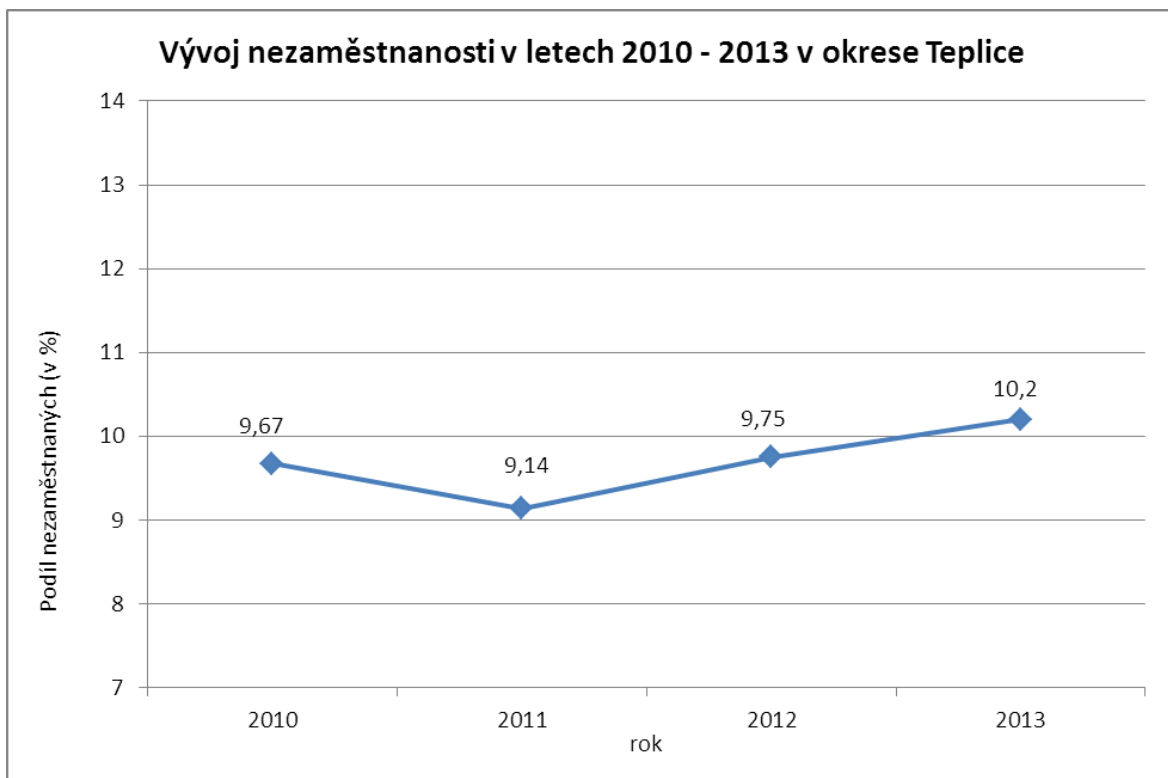
Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele okresu patří Tivall CZ, s.r.o., Ideal Standard s.r.o., nebo AGC Processing Teplice a.s.

### **6.6.1 Nezaměstnanost v okrese Teplice a její vývoj**

Okres Teplice je ve stavu zaměstnanosti nejstabilnějším okresem regionu. Nedochozí zde k rušení podniků a ani nebylo zaznamenáno propouštění většího počtu zaměstnanců.

Podíl nezaměstnaných osob v okrese sice roste, ale nedochází zde k dramatickým výkyvům. V okrese byla vystavěna jediná průmyslová zóna Krupka, ve které se nachází většina významných zaměstnavatelů.

Vývoj nezaměstnanosti v okrese Teplice charakterizuje graf č. 10, který obsahuje hodnoty podílu nezaměstnaných osob ve sledovaném období.



Graf 10 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Teplice

Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

Nejnižší podíl nezaměstnaných osob v okrese Teplice ve sledovaném období byl zaznamenán v roce 2011 a to 9,14%. V roce 2012 se podíl nezaměstnaných osob zvýšil na 9,75% a nejvyšší podíl nezaměstnaných osob byl zaznamenán v roce 2013 a to 10,2%.

V tabulce č. 7 jsou uvedeny počty uchazečů o zaměstnání umístěných na klíčových nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti za sledovaná období.

Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce je uveden k 31. 12. sledovaného roku.

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Počet uchazečů</b>	8851	8514	9077	9161
	<b>Počet uchazečů umístěných v rámci nástrojů APZ</b>			
<b>VPP</b>	404	462	236	374
<b>SUPM</b>	286	142	109	191
<b>SÚPM-OSVČ</b>	1	1	7	8
<b>CHPM</b>	314	601	393	529
<b>Odborná praxe do 30 let-ESF</b>	-	-	-	35
<b>CELKEM</b>	1005	1206	745	1137

Tabulka 7 – Počet uchazečů a jejich umístění na klíčové nástroje APZ

Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem



V okrese Teplice bylo ke zmírnění následků nezaměstnanosti využíváno nejvíce nástroje aktivní politiky zaměstnanosti veřejně prospěšné práce, na které bylo ve sledovaném období umístěno celkem 1476 uchazečů o zaměstnání a společensky účelná pracovní místa na které bylo umístěno celkem 745 uchazečů o zaměstnání.

Pro osoby zdravotně postižené bylo vytvořeno, nebo zřízeno ve sledovaném období celkem 1838 pracovních míst.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program nebyly ve sledovaném období využity.

Investiční pobídky byly v okrese hojně využity. Společnosti Knauf Insulation, spol. s r.o., Tivall CZ, s.r.o., Personna International CZ s.r.o., CzechPak Manufacturing, s.r.o. a Auto – Kabel Krupka, s.r.o. vytvořili celkem 787 pracovních míst. Poslední jmenovaná společnost využila investiční povídku i ve druhé etapě a to k rozšíření výroby.

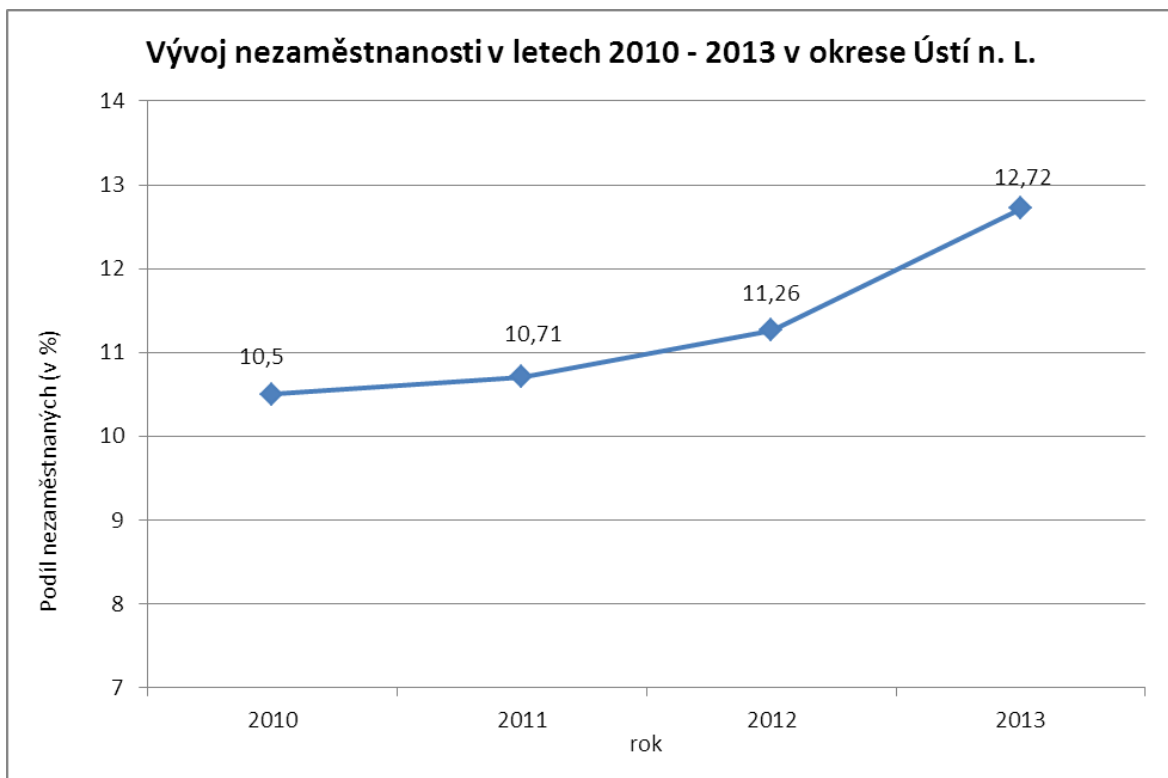
## **6.7 Okres Ústí nad Labem**

Okres Ústí nad Labem je nejmenší z okresů Ústeckého regionu. Okres spadá mezi průmyslové oblasti, kde se částečně vyskytuje území s vysokou hustotou osídlení a rozvinutou průmyslovou výrobou, především chemický, strojírenský, automobilový, textilní a potravinářský průmysl. Jiná část území, s poměrně kvalitním životním prostředím, je využívána k rekreačním účelům. Útlum těžby uhlí a řady provozů s těžkým průmyslem, společně s pomocí přísného dodržování a kontroly nových ekologických zákonů, významně ovlivnil zlepšení kvality životního prostředí. V okrese se větší část podniků zabývá službami, následují stavební podniky, průmyslové podniky a až na samém konci zemědělská činnost.

Mezi významné zaměstnavatele okresu patří KS Kolbenschmidt Czech Republic, a.s., KONE Industrial – koncern s.r.o. a Pieburg s.r.o.

### **6.7.1 Nezaměstnanost v okrese Ústí nad Labem a její vývoj**

Vývoj nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Labem charakterizuje graf č. 11, který obsahuje hodnoty podílu nezaměstnaných osob ve sledovaném období.



Graf 11 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Labem

Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

Podíl nezaměstnaných osob v okrese Ústí nad Labem od roku 2010 stále stoupá. V roce 2010 by podíl nezaměstnaných osob 10,5 % v roce 2011 podíl nezaměstnaných osob mírně stoupl na 10,71 %. V roce 2012 podíl nezaměstnaných osob překročil 11% a to na hodnotu 11,26 % a nejvyšší podíl nezaměstnaných osob v okrese Ústí nad Labem byl zaznamenán v roce 2013 a to 12,72%.

Ve sledovaném období docházelo k propouštění zaměstnanců, ale jednalo se spíše o malé počty u více zaměstnavatelů, pouze společnost Správa železniční dopravní cesty, státní organizace v roce 2010 propustila najednou celkem 86 svých zaměstnanců.

Tabulka č. 8 obsahuje počty uchazečů o zaměstnání umístěných na klíčových nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti za sledovaná období.

Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce je uveden k 31. 12. sledovaného roku.

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Počet uchazečů</b>	8979	9089	9433	10338
	<b>Počet uchazečů umístěných v rámci nástrojů APZ</b>			
<b>VPP</b>	628	462	421	469
<b>SUPM</b>	454	148	117	207
<b>SÚPM-OSVČ</b>	26	32	33	38
<b>CHPM</b>	327	568	485	444
<b>Odborná praxe do 30 let-ESF</b>	-	-	-	22
<b>CELKEM</b>	1435	1210	1056	1180

Tabulka 8 – Počet uchazečů a jejich umístění na klíčové nástroje APZ  
Zdroj: vlastní zpracování z podkladů Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

V okrese Ústí nad Labem byl ve sledovaném období, tak jako v ostatních okresech regionu, nejvíce využit nástroj aktivní politiky zaměstnanosti veřejně prospěšné práce, na které bylo umístěno celkem 1980 uchazečů o zaměstnání. Společensky účelná pracovní místa byla vytvořena celkem pro 1486 uchazečů o zaměstnání.

Pro osoby zdravotně postižené bylo vytvořeno, nebo zřízeno ve sledovaném období celkem 1824 pracovních míst.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program nebyly ve sledovaném období využity.

Investiční pobídky byly v okrese využity celkem čtyřmi společnostmi, které díky podpoře státu rozšířili své výrobní závody a vytvořili tak v okrese celkem 471 pracovních míst.

Jednalo se o společnosti Pieburg s.r.o., KS Kolbenschmidt Czech Republic, a.s., NORTH VIDEO s.r.o. a Arcelor Mittal-Stainless Automotive Tubes Czech Republic s.r.o.

## **7 Zhodnocení nejvíce využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti**

K podpoře zaměstnanosti, čímž se rozumí vytváření pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání, osoby zdravotně postižené, tak i pro ostatní obyvatele kraje byly v Ústeckém regionu nejvíce využívány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa jak pro zaměstnavatele, tak pro podporu uchazečů o zaměstnání k výkonu samostatně výdělečné činnosti a podpora osob zdravotně postižených. Nemalá pozornost se věnovala uchazečům o zaměstnání z řad absolventů škol bez potřebné praxe a to prostřednictvím nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti odborná praxe do 30 let. Výše uvedené nástroje jsou určeny převážně k podpoře ohrožených skupin ekonomicky aktivních obyvatel, kteří jsou na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněni.

### **7.1 Veřejně prospěšné práce (VPP)**

V Ústeckém regionu bylo tímto nástrojem ve sledovaném období podpořeno celkem 11940 uchazečů o zaměstnání. Nástroj je převážně určen uchazečům o zaměstnání bez vzdělání, či se základním vzděláním. Je určen k podpoře zaměstnavatelů z řad obcí a měst, které mají omezené rozpočty a pro zabezpečení úklidu ve svých obcích využívají právě osoby na VPP, které Krajská pobočka Úřadu práce Ústí nad Labem podporuje příspěvkem na mzdové prostředky po dobu 12 měsíců po sobě jdoucích 11 000 Kč měsíčně. Jednou z podmínek je neopakování se uchazečů o zaměstnání na těchto pracovních místech. Tato podmínka se vždy nedá splnit, obzvláště pokud se jedná o zaměstnavatele z odlehle části kraje, kde je nedostačující dopravní obslužnost a obyvatelé se tak nemají možnost dopravit do zaměstnání. V takovém případě je pro ně jediná možnost zaměstnání právě v obci. Jedná se o nástroj aktivní politiky zaměstnanosti využívaný zejména obcemi, zneužití tohoto nástroje nebylo zaznamenáno.

### **7.2 Společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatele (SÚPM)**

Druhým nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou právě zřízená, či vymezená společensky účelná pracovní místa, na která bylo ve sledovaném období umístěno celkem 6722 uchazečů o zaměstnání. Krajská pobočka Úřadu práce Ústí nad

Labem je podporuje po dobu 9 měsíců a to 10 000 Kč měsíčně. Příspěvek je určen na mzdové prostředky zaměstnance. Nástroj slouží zaměstnavatelům k zaudčení svých zaměstnanců i k ověření jejich schopností. Je zaměřen právě na osoby, které mají ztížené uplatnění na trhu práce, jak z důvodu věku, péči o dítě do věku 10 let, či dlouhodobé nezaměstnaností, nebo nedostačující praxí. Jedním z úskalí tohoto nástroje je právě možnost zneužití. Zaměstnavatelé často zapomínají, jaký je účel tohoto nástroje. Častým jevem je, že zaměstnanec po ukončení platnosti dohody uzavřené s úřadem práce, na základě které bylo společensky účelné pracovní místo zřízeno či vymezeno, propustí a ve většině případů žádají o nové společensky účelné pracovní místo. Úřady práce se snaží zamezit tomuto zneužívání pomocí určených limitů, kdy je dán počet vymezených pracovních míst na zaměstnavatele za rok.

### **7.3 Společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti**

Tento nástroj je určen k podpoře uchazečů o zaměstnání, kteří se rozhodnou k výkonu samostatně výdělečné činnosti. Na základě podnikatelského záměru uchazeč o zaměstnání žádá o příspěvek na nákladové položky, které jsou nezbytné k zahájení samostatně výdělečné činnosti. Jedná se zejména o vybavení provozovny, či nástroje potřebné k výkonu činnosti. Podmínkou je výkon samostatně výdělečné činnosti po dobu 18 měsíců. Tímto nástrojem bylo ve sledovaném období podpořeno celkem 815 uchazečů o zaměstnání.

Zneužitelnost tohoto nástroje je velmi snadná. U žadatele o příspěvek je sice provedena předběžná veřejnosprávní kontrola na místě budoucí provozovny, která je zaměřena na kontrolu nákladových položek, které chce žadatel za poskytnuté prostředky pořídit. Kontrolním zjištěním by měla být skutečnost, že se nákladové položky v místě budoucí provozovny nenachází, ovšem zda je žadatel již vlastní, či ne, není možné fyzickou kontrolou zjistit. Případy kdy žadatel nákladové položky pouze dočasně přestěhoval a prostředky, které obdržel na pořízení těchto nákladových položek, použil k jinému účelu, nejsou ojedinělé, ale těžko prokazatelné. Žadatel má povinnost doložit doklady o pořízení nákladových položek, ale většinou se jedná o pokladní doklady, z kterých není zřejmé, že pořízení provedl právě příjemce příspěvku.

## **7.4 Podpora osob se zdravotním postižením**

Podpora osob se zdravotním postižením obsahuje několik nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o nástroje jak nenárokové, jako u předcházejících nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, tak o nárokové. V případě nárokového nástroje se jedná o §78 zákona č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, kdy je zaměstnavatelům, kteří splní podmínku zaměstnávání více jak 50 % osob se zdravotním postižením, poskytována refundace mzdy těchto zaměstnanců ve výši 75% vynaložených nákladů. Do nenárokových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které podporují zaměstnávání osob se zdravotním postižením, patří příspěvek na zřízení pracovního místa, kdy pracovní místo musí být uzpůsobeno zdravotnímu omezení zaměstnance. Účelem podpory zaměstnavatelů, zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením, je poskytnout jim finanční pomoc vzhledem ke zdravotním stavům jejich zaměstnanců. Výkonnost těchto osob je omezena, proto nemohou podávat plnohodnotný výkon.

Těmto nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti předchází vymezení pracovního místa pro osobu zdravotně postiženou a to na základě dohody uzavřené s úřadem práce.

Ve sledovaném období bylo takto podpořeno celkem 11859 osob. Podmínka evidence na úřadu práce pro tyto nástroje neplatí.

Tyto nástroje, jak se již v několika případech potvrdilo, jsou často zaměstnavateli zneužívány. Nejen že zaměstnanci z řad zdravotně postižených vykonávají práci jako osoby bez zdravotního omezení, ale často jsou tyto zaměstnanci využíváni k činnosti, která nemá nic společného s vymezeným pracovním místem. Úřad práce má možnost u takového zaměstnavatele provést kontrolu, ale skutečnost předem kontrolu ohlásit neumožní takové chování zaměstnavatele prokázat.

Definici vymezeného pracovního místa pro osoby zdravotně postižené žádný zákon neobsahuje, proto je posouzení vhodnosti na každém zaměstnanci úřadu práce.

V minulosti bylo úřady práce odhaleno rozsáhlé zneužívání nárokového příspěvku na refundaci mezd, kde zaměstnavatel založil svou činnost na podvodném jednání. Zaměstnával, sice zaměstnal na základě pracovní smlouvy osoby se zdravotním postižením, ale tyto osoby nevykonávaly pro zaměstnavatele žádnou činnost. Zaměstnány byly pouze za účelem vyplacení příspěvku na mzdy úřadem práce a následně byla tato

mzda odvedena na účty zřízené zaměstnavatele za tímto účelem. Pouze malou část mzdy v řádech stovek korun obdržel zaměstnanec za loajalitu k zaměstnavateli. Proto se od roku 2011 vyplácí příspěvek pouze ve výši 75 % mzdových nákladů.

## **7.5 Odborná praxe do 30 let**

Od roku 2013 je využíván nástroj aktivní politiky zaměstnanosti zaměřený na uchazeče o zaměstnání z řad absolventů škol, kterým pro plnohodnotné uplatnění na trhu práce schází praxe, tolik vyžadovaná zaměstnavateli.

Účelem nástroje je právě získání potřebné praxe. Příspěvek je poskytován na dobu 12 měsíců po sobě jdoucích a to až 18 000 Kč měsíčně na mzdové náklady, dle dosaženého vzdělání uchazeče o zaměstnání.

V regionu bylo v roce 2013 umístěno díky tomuto nástroji 272 uchazečů o zaměstnání.

Převážná část těchto uchazečů o zaměstnání setrvala v pracovním poměru i po ukončení platnosti dohody sepsané s úřadem práce.

Zaměstnavatelé si v tomto případě uvědomili, že pokud investují prostředky i čas do svých zaměstnanců, přinášejí jim větší přínos, než jen finanční příspěvek od úřadu práce.

## **7.6 Investiční pobídky**

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti slouží k podpoře investorů, investovat právě na daném území. Zaměstnavatelům jsou poskytnuty finanční prostředky na výstavbu podniků, či rozšíření výroby stávajících podniků za účelem vytvoření většího množství pracovních míst. Zaměstnavatel na základě dohody sepsané s Ministerstvem práce a sociálních věcí, vytvoří v dohodnutém časovém rozmezí určitý počet pracovních míst a obsadí je zaměstnanci s trvalým pobytem na území ČR na dobu neurčitou s podmínkou výkonu práce na daném území. Tato pracovní místa zachová po dobu 5 let.

V Ústeckém regionu byl tento nástroj využit každým okresem, avšak podmínka udržitelnosti pracovních míst byla pro některé zaměstnavatele vlivem kolísavé české ekonomiky nesplnitelná. Došlo tak k řadě vln propouštění a tím i porušení podmínky udržitelnosti pracovních míst po dobu pěti let od obdržení investiční pobídky. V takovém

případě je zaměstnavatel povinen poskytnuté finanční prostředky vrátit v plné výši. Tato skutečnost byla pro některé zaměstnavatele likvidační.

V tabulce č. 9 jsou uvedeny celkové počty vytvořených pracovních míst a celková výše poskytnutých hmotných prostředků v rámci investičních pobídek v Ústeckém regionu v letech 2010 – 2013.

<b>Přehled poskytnuté hmotné podpory v systému investičních pobídek</b>		
<b>Rok</b>	<b>Vytvořená nPM</b>	<b>Výše hmotné podpory na vytvořená nPM v Kč</b>
2010	1801	331 012 500
2011	926	160 073 400
2012	827	181 579 200
2013	230	18 625 000

Tabulka 9 – Přehled poskytnuté hmotné podpory v systému investičních pobídek  
Zdroj: vlastní zpracování



## 8 Závěr

Cílem bakalářské práce byla analýza a zhodnocení situace na trhu práce v Ústeckém regionu v letech 2010 – 2013. Provedením této studie byl získán přehled a stavu nezaměstnaných osob, aktivní politice zaměstnanosti a využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ke zmírnění následků nezaměstnanosti. Porovnány byly jednotlivé okresy kraje z pohledu využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Pokud budeme hodnotit využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle celkového počtu umístěných uchazečů o zaměstnání na tyto nástroje, tak nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo ve sledovaném období umístěno na nástroj veřejně prospěšné práce a to 38 %. Druhým nejvíce využívaným nástrojem byla podpora osob zdravotně postižených, kde bylo umístěno 37,9 % osob. Na společensky účelná pracovní místa bylo celkem umístěno 24,1 % uchazečů o zaměstnání z toho pak 2,6 % na podporu zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Ústecký region má v porovnání s ostatními regiony České republiky nejvyšší podíl nezaměstnaných osob. Dopady světové hospodářské krize vedly v regionu k poklesu poptávky na trhu práce a tím i ke snížení počtu zaměstnaných osob. Změny ve světové ekonomice potažmo české ekonomice vedly k nárůstu podílu nezaměstnaných osob v regionu.

Do regionu se nedaří přilákat potřebný počet investorů, a tudíž zde v současné době nevznikají tak potřebná pracovní místa.

V regionu se nedaří ani malému, či střednímu podnikání. Vzdělanější obyvatelstvo migruje za prací převážně do hlavního města a v kraji tak zůstává obyvatelstvo s nízkou úrovní vzdělání.

Pro podporu právě uchazečů o zaměstnání s nízkou úrovní vzdělání a uchazečů o zaměstnání, kteří jsou na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněni, jsou určeny nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, pomocí nichž se vracejí na trh práce.

Ze strany zaměstnavatelů, jsou nástroje aktivní politiky velmi využívány, ale bohužel někdy i zneužívány.

Tomuto zneužívání by zabránila dostatečná kontrola ze strany úřadu práce, ovšem po reorganizaci úřadu práce v roce 2011 kdy došlo k propuštění mnoha zkušených zaměstnanců a funkce úřadů práce byla spíše zaměřena na vyplácení dávek obyvatelstvu, než na řešení nezaměstnanosti je kontrolních pracovníků úřadu práce nedostačující počet.

Před rokem 2011 prošla jak průběžnou, tak následnou kontrolou každá dohoda sepsaná se zaměstnavatele, na jejímž základě byly poskytnuty prostředky na vytvoření, či zřízení pracovního místa. Změna legislativy, kdy kontroly prováděné na dodržování jak zákoníku práce, tak zákona o zaměstnanosti přešly do působnosti inspektorátu práce, neumožňují úřadům práce dokázat porušení dohod v plné míře.

Do budoucna lze předpokládat, že podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém regionu stále poroste, situace se bude odvíjet jak od poptávky, tak od nabídky na trhu práce.

## 9 Seznam použitých zdrojů

- BROŽOVÁ Dagmar, Společenské souvislosti trhu práce, 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. ISBN: 80-86429-16-4
- BUCHTOVÁ Božena a kolektiv, Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém, 1. Vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
- HALÁSKOVÁ Renata, Trh práce a politika zaměstnanosti, 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, ISBN: 80-7042-595-4
- MAREŠ Petr, Nezaměstnanost jako sociální problém, 3. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN: 80-86429-08-3
- MAREŠ Petr, SYROVÁTKA Tomáš, Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN: 80-210-3048-8
- NĚMEC Daniel, Hystereze nezaměstnanosti v české republice v makroekonomických souvislostech, 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, 184 s. ISBN: 978-80-210-5407-3
- Analýza vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2010 - 2013
- Statistické podklady Krajské pobočky Úřadu práce Ústí nad Labem

## 9.1 Internetové zdroje

<http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/ustecky-kraj/obce-s-rozsir-pusobnosti/socialni-prostredi/>

[http://cs.wikipedia.org/wiki/Pr%C5%AFmyslov%C3%A1\\_z%C3%B3na\\_Krupka](http://cs.wikipedia.org/wiki/Pr%C5%AFmyslov%C3%A1_z%C3%B3na_Krupka)

<http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/prognozy/makroekonomickapredikce/2013/>

[http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/kapitola/130056-14-r\\_2014-050](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/kapitola/130056-14-r_2014-050)

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp\\_up](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up)

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop>

<http://www.czechinvest.org/investicni-pobidky-nove>

<http://www.triangle-city.cz/>

<http://www.ius-wiki.eu/tnh/pfuk/tnh/zkouska/otazka-84>

<http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/home>

<http://wiki.rvp.cz/Kabinet/Mapy/Mapa>

<https://www.google.cz/>

## 10 Seznam obrázků, tabulek a grafů

Obrázek 1 – Rovnováha na trhu práce.....	7
Obrázek 2 – Ústecký kraj.....	21
Obrázek 3 - okresy Ústeckého kraje .....	21
Tabulka 1 - Počet obyvatel v jednotlivých okresech k 31. 12. sledovaného období.....	22
Tabulka 2 – Počet uchazečů a jejich umístění na klíčové nástroje APZ .....	30
Tabulka 3 – Počet uchazečů a jejich umístění na klíčové nástroje APZ .....	32
Tabulka 4 – Počet uchazečů a jejich umístění na klíčové nástroje APZ .....	35
Tabulka 5 – Počet uchazečů a jejich umístění na klíčové nástroje APZ .....	37
Tabulka 6 – Počet uchazečů a jejich umístění na klíčové nástroje APZ .....	39
Tabulka 7 – Počet uchazečů a jejich umístění na klíčové nástroje APZ .....	41
Tabulka 8 – Počet uchazečů a jejich umístění na klíčové nástroje APZ .....	44
Tabulka 9 – Přehled poskytnuté hmotné podpory v systému investičních pobídek.....	49
Graf 1 - vývoj nezaměstnanosti v ČR.....	12
Graf 2 – Porovnání vývoje nezaměstnanosti Ústeckého regionu a České republiky .....	25
Graf 3 – Porovnání podílu nezaměstnaných osob okresů Ústeckého regionu.....	26
Graf 4 – Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnaná v Ústeckém regionu .....	28
Graf 5 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Děčín.....	29
Graf 6 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Chomutov .....	32
Graf 7 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Litoměřice.....	34
Graf 8 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Louny.....	36
Graf 9 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Most .....	39
Graf 10 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Teplice .....	41
Graf 11 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Ústí nad Labem.....	43
Příloha 1 – Mapa okresu Děčín.....	55
Příloha 2 – Tok nezaměstnanosti .....	55
Příloha 3 – Nezaměstnanost a VPM v Ústeckém regionu v letech 2010 – 2013 .....	56

## 11 Přílohy



Příloha 1 – Mapa okresu Děčín  
Zdroj: <https://www.google.cz>

	Tok nezaměstnanosti					
	celkem			ženy		
	nově ev.	vyřazení	umístěny	nově ev.	vyřazené	umístěné
Za rok 2010	71 819	69 848	42 344	32 595	30 392	19 770
Za rok 2011	63 763	67 623	40 489	28 515	30 476	18 789
Za rok 2012	57 154	53 651	29 098	26 188	24 395	13 464
Za rok 2013	58 444	54 213	25 469	26 181	24 442	11 417

Příloha 2 – Tok nezaměstnanosti  
Zdroj: vlastní zpracování

<b>Nezaměstnanost a VPM v Ústeckém kraji v letech 2010 - 2013</b>													
		leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
2010	<b>nezaměst.</b>	62 809	63 792	63 052	60 966	59 150	57 867	57 944	57 587	57 734	57 015	58 295	61 947
	<b>VPM</b>	1 681	1 940	1 812	1 825	1 872	1 761	1 987	1 986	2 043	2 252	2 237	2 238
	<b>podíl %</b>	10,37	10,47	10,29	9,94	9,67	9,55	9,64	9,52	9,48	9,41	9,58	10,23
2011	<b>nezaměst.</b>	62 760	62 561	60 902	58 508	56 716	55 615	56 207	55 764	55 682	55 435	55 768	58 087
	<b>VPM</b>	2 287	2 185	2 363	2 438	2 603	2 599	2 655	2 860	2 657	2 541	2 364	1 974
	<b>podíl %</b>	10,46	10,38	10,07	9,69	9,35	9,24	9,43	9,36	9,32	9,28	9,33	9,79
2012	<b>nezaměst.</b>	60 896	62 386	61 564	59 272	58 025	57 410	57 941	57 480	58 300	58 286	59 101	61 589
	<b>VPM</b>	1 924	2 026	2 222	2 295	2 370	2 261	2 264	2 415	2 224	1 922	1 852	1 786
	<b>podíl %</b>	10,28	10,52	10,38	9,99	9,81	9,70	9,81	9,72	9,87	9,86	10,00	10,46
2013	<b>nezaměst.</b>	65 262	66 012	66 106	65 103	63 779	63 038	63 392	63 226	64 019	64 242	64 494	65 820
	<b>VPM</b>	1 594	1 647	2 392	2 410	2 576	2 994	2 834	2 889	2 774	2 580	2 753	2 345
	<b>podíl %</b>	11,17	11,33	11,38	11,24	11,01	10,88	10,96	10,96	11,10	11,14	11,19	11,47

Příloha 3 – Nezaměstnanost a VPM v Ústeckém regionu v letech 2010 – 2013

Zdroj: vlastní zpracování