

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Diplomová práce**

**Trh práce v Ústeckém kraji, okres Louny**

**Bc. Hana Poláčková**

© 2018 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Hana Poláčková

Provoz a ekonomika

Název práce

**Trh práce v Ústeckém kraji, okres Louny**

Název anglicky

**Labour market in the Ústí region, district Louny**

### Cíle práce

Hlavním cílem diplomové práce je zjistit, jaká je struktura a současný stav na trhu práce ve vybraném okrese Louny, Ústecký kraj. Dále zjistit, jaké jsou postupy úřadů práce v nabízení pracovních pozic jednotlivých podniků, jakým způsobem podporují a motivují nezaměstnané uchazeče o práci. Cílem bude posoudit a vyhodnotit podíl zaměstnaných osob na celkovém počtu nezaměstnaných, vyhodnotit nabídku pracovních míst a zároveň poptávku po pracovních místech, to vše vzhledem k situaci na konkrétním trhu práce. Práce se také zaměří na politiku zaměstnanosti v ČR, konkrétně pak na fungování aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Louny.

### Metodika

Teoretická část diplomové práce je dána prostudováním teoretické literatury, formulářů, dokumentů a materiálů vztahujících se ke zkoumané problematice trhu práce ve vybraném okrese. Cílem teoretické části je vymezení klíčových pojmů trhu práce a stanovení teoretických východisek ke sledované problematice. Cílem navazující, empirické části, je posouzení současného stavu na trhu práce ve vybraném okrese, činnost úřadu práce v okrese Louny, aktivní politika zaměstnanosti ČR, podpora tvorby nových pracovních míst, podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců, stanovení počtu zaměstnaných vzhledem k celkové nezaměstnanosti v daném okrese. Praktická část obsahuje zpracování, vyhodnocení a interpretování získaných dat.

## **Doporučený rozsah práce**

50 – 70 stran

## **Klíčová slova**

Trh práce, nabídka práce, poptávka po práci, zaměstnanost, politika zaměstnanosti, podnik, nezaměstnanost, kvalifikace, zaměstnání, dělba práce, mzda, daň z příjmu, mezinárodní organizace práce, segmentace trhu práce, obyvatelstvo ekonomicky činné

---

## **Doporučené zdroje informací**

- BRČÁK, J. – SVOBODA, R. – SEKERKA, B. *Mikroekonomie : teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-453-4.
- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka trhu práce v České Republice 2015*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016. ISBN: 978-7421-125-6
- ÉCHAUDÉMAISON, C. – FIBÍROVÁ, J. – BEDNAŘÍKOVÁ, M. – HAVEL, J. – DVOŘÁK, P. *Slovník ekonomie a sociálních věd*. Praha: EWA, 1995. ISBN 80-85764-13-.
- KOFROŇOVÁ, O., KOTÍKOVÁ, J., SIROVÁTKA, T., WINKLER, J. a kol. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Brno a Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003.
- KUCHAŘ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3
- SEKERKA, B. – BRČÁK, J. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.
- 

## **Předběžný termín obhajoby**

2017/18 LS – PEF

## **Vedoucí práce**

doc. Ing. Josef Brčák, CSc.

## **Garantující pracoviště**

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 18. 1. 2018

**doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 29. 1. 2018

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 15. 03. 2018

---

### **Čestné prohlášení**

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

V Praze dne 23.3.2018

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala svému vedoucímu diplomové práce doc. Ing. Josefu Brčákovi, CSc. za odborné vedení, nasměrování při vypracování, zkušenou pomoc, cenné rady a nápady. Dále bych ráda poděkovala své rodině a přátelům za jejich podporu a trpělivost nejen při psaní diplomové práce, ale za celou dobu mých studií.

# Trh práce v Ústeckém kraji, okres Louny

## Abstrakt

Cílem diplomové práce bylo zjištění a vyhodnocení vývoje situace na trhu práce ve zvoleném okrese Louny a poté srovnání se situací na trhu práce v České republice. Dále posouzení státní politiky zaměstnanosti v rámci daného okresu.

Teoretická část je zaměřena na vysvětlení klíčových slov týkajících se trhu práce např. trh práce, nabídka práce, poptávka po práci, politika zaměstnanosti, rekvalifikace. V této části jsou uvedeny teoretické pojmy, které jsou podkladem pro následné vyhodnocení a analýzu dat v části empirické. Tato část se dále zabývá činností Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadů práce, charakteristikou politiky zaměstnanosti a její historií. Teoretická východiska vycházejí z prostudování odborné literatury a webových stránek MPSV.

Empirická část neboli vlastní práce se nejprve věnuje seznámení se s Ústeckým krajem, konkrétně pak s okresem Louny. Dále se zaměřuje na úlohu Úřadu práce města Louny v politice zaměstnanosti, možnostech pro uchazeče o zaměstnání, kterými jsou rekvalifikace a různá školení. Srovnání podílu počtu nezaměstnaných ve vybraném okrese na celkovém počtu nezaměstnaných v České republice. V této části práce jsou zahrnuty tabulky a grafy související se získanými poznatky na dané téma. Poznatky byly získané a vyhodnocené z dat Českého statistického úřadu, Úřadu práce města Louny a portálu MPSV.

Závěr práce se věnuje vyhodnocení práce jako celku a na základě získaných dat jsou obsaženy návrhy na vylepšení či jiné řešení zjištěné situace na trhu práce v okrese Louny.

**Klíčová slova:** trh práce, nabídka práce, poptávka po práci, zaměstnanost, politika zaměstnanosti, podnik, nezaměstnanost, kvalifikace, zaměstnání, dělba práce, mzda, daň z příjmu, Mezinárodní organizace práce, segmentace trhu práce, obyvatelstvo ekonomicky činné

# Labour market in the Ústí region, district Louny

## Abstract

The aim of this thesis was the identification and assessment of the development of the situation on labour market in the selected district of Louny and then a comparison with the situation on labour market in the Czech Republic. Further assessment of the state employment policy in the framework of the district.

The theoretical part is focused on the explanation of keywords related to labour market, e.g. labour market, labour supply, labour demand, employment policy, retraining. In this section are provided theoretical concepts which are the basis for the subsequent evaluation and analysis of the data in part empirical. This section also deals with the activities of the Ministry of labour and social affairs and Employment offices, characteristic of the state employment policy and its history. The theoretical starting points are based on studying the specialised literature and website of the Ministry of Labour and Social Affairs.

The empirical part of my own work is first dedicated to the familiarization with the Ústí region, in particular with the district Louny. Then it is focused on the role of the labour office of the city Louny in the employment policy, the possibilities for job seekers which are retraining or various training. A comparison of the share of the unemployed in the selected district to the total number of unemployed in the Czech republic. In this part of the work are included tables and graphs related to the acquired knowledge on a given topic. The findings were obtained and evaluated from the data of the Czech statistical office, labour office of the city Louny and the web portal of the Ministry of Labour and Social Affairs.

The conclusion of the thesis is devoted to the evaluation of the work as a whole and on the basis of the acquired data are contained suggestions for improvements or other solutions found to the situation on the labour market in the district of Louny.

**Keywords:** labour market, labour supply, labour demand, employment, employment policy, business, unemployment, qualifications, division of labour, the wage, income tax, International labour organisation, labour market segmentation, the economically active population

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>12</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>13</b>
2.1 Cíl práce .....	13
2.2 Metodika .....	13
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>14</b>
3.1 Trh práce .....	14
3.1.1 Nezaměstnanost .....	16
3.1.2 Poptávka po práci.....	19
3.1.3 Nabídka práce .....	20
3.1.4 Agentury práce a personální agentury .....	21
3.1.5 Minimální mzda.....	22
3.1.6 Specifické rysy trhu práce.....	23
3.2 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.....	24
3.3 Politika zaměstnanosti.....	25
3.3.1 Nástroje politiky zaměstnanosti.....	27
3.3.2 Státní politika zaměstnanosti .....	28
3.3.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti .....	30
3.3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti .....	31
3.3.3 Činitelé APZ .....	36
3.3.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV).....	36
3.3.3.2 Úřady práce (ÚP).....	37
3.3.3.3 EURES .....	38
3.4 Strategie Evropy 2020.....	39
3.4.1 Strategie politiky zaměstnanosti 2020 .....	40
3.4.1.1 Operační program Zaměstnanost.....	41
<b>4 Analytická část .....</b>	<b>42</b>
4.1 Stručný vývoj ekonomiky a HDP od r. 2007 .....	42
4.2 Charakteristika vybraného regionu .....	43
4.2.1 Ústecký kraj .....	43
4.2.2 Okres Louny .....	45
4.3 Trh práce v okrese Louny .....	46
4.4 Podniky v okrese Louny.....	50
4.4.1 Registrované subjekty v okrese Louny.....	56
4.5 Nezaměstnanost.....	56
4.5.1 Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji.....	58



4.5.2	Podíl nezaměstnaných osob v okrese Louny .....	60
4.5.3	Porovnání procentního podílu nezaměstnaných osob mezi Ústeckým krajem a okresem Louny, ve sledovaném období 2007-2016 .....	61
4.5.4	Podíl nezaměstnaných osob v České republice .....	62
4.5.5	Nezaměstnanost podle doby trvání .....	64
4.5.6	Nezaměstnanost podle vzdělání .....	65
4.6	Zaměstnanost a pracovní výdělky v Ústeckém kraji .....	66
4.7	Výdaje na SPZ v Ústeckém kraji .....	70
4.7.1	Výdaje na APZ – ČR, Ústecký kraj, Praha .....	71
4.7.2	Výdaje na PPZ – ČR, Ústecký kraj, Praha .....	74
4.8	Úřad práce Louny a jeho aktivity .....	76
4.8.1	Rekvalifikace .....	76
4.8.2	Volná pracovní místa ÚP Louny .....	78
4.8.3	Formuláře a prospekty .....	78
4.9	Regionální individuální projekty .....	79
<b>5</b>	<b>Návrhy a opatření ke zvýšení zaměstnanosti .....</b>	<b>81</b>
<b>6</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>83</b>
<b>7</b>	<b>Bibliografie .....</b>	<b>85</b>
<b>8</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>88</b>

## Seznam obrázků

Obrázek 1	Demografický vývoj obyvatelstva .....	14
Obrázek 2	Trh práce .....	15
Obrázek 3	Rovnováha na trhu práce .....	16
Obrázek 4	Struktura populace .....	17
Obrázek 5	Ekonomický koloběh .....	18
Obrázek 6	Poptávka po práci .....	19
Obrázek 7	Individuální nabídka práce .....	20
Obrázek 8	Trojúhelník vzájemných vztahů mezi hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti a sociální politikou .....	26
Obrázek 9	Schéma přímých a nepřímých nástrojů politiky zaměstnanosti .....	27
Obrázek 10	Schéma dokumentů strategie zaměstnanosti 2020 .....	40

## Seznam tabulek

Tabulka 1 Struktura populace v Ústeckém kraji.....	44
Tabulka 2 Rada Ústeckého kraje .....	45
Tabulka 3 Počet obyvatel, zaznamenané přírůstky a úbytky v okrese Louny ve sledovaném období 2007-2016.....	46
Tabulka 4 Struktura trhu práce v okrese Louny z hlediska pracovní síly 2007-2016 .....	47
Tabulka 5 Vývoj počtu zaměstnaných a nezaměstnaných 2007-2016 .....	49
Tabulka 6 Registrované ekonomické subjekty v okrese Louny 2007-2016.....	56
Tabulka 7 Procento nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích ČR k 31.10.2017.....	57
Tabulka 8 Podíl nezaměstnaných osob v % v Ústeckém kraji ve sledovaném období 2007-2016 .....	59
Tabulka 9 Podíl nezaměstnaných osob v okrese Louny, 2007-2016, v % .....	60
Tabulka 10 Podíl nezaměstnaných osob v ČR v % .....	62
Tabulka 11 Struktura průměrných výdělků v Ústeckém kraji 2007-2016 v Kč.....	67
Tabulka 12 Věková a mzdová struktura zaměstnanců podnikatelské sféry v Ústeckém kraji v % za sledované období 2007-2016 .....	68
Tabulka 13 Vzdělanostní a mzdová struktura zaměstnanců podnikatelské sféry v Ústeckém kraji v % za sledované období 2007-2016.....	69
Tabulka 14 Výdaje ČR na státní politiku zaměstnanosti 2007-2016.....	70
Tabulka 15 Celkové výdaje Ústeckého kraje na APZ v letech 2007-2016 .....	71
Tabulka 16 Celkové výdaje na PPZ Ústeckého kraje v období 2007-2016 .....	74
Tabulka 17 Počet účastníků rekvalifikací v okrese Louny 2007-2011.....	77

## Seznam grafů

Graf 1 Procentní vývoj HDP v ČR ve sledovaném období 2007-2016.....	43
Graf 2 Struktura trhu práce dle pracovní síly .....	47
Graf 3 Průměrná měsíční mzda v průmyslové zóně Triangl .....	52
Graf 4 Očekávaná nová pracovní místa v roce 2018 v průmyslové zóně Triangl.....	55
Graf 5 Podíl nezaměstnaných osob v % v Ústeckém kraji k 31.12.2017 .....	58
Graf 6 Podíl nezaměstnaných osob Ústeckého kraje, ve sledovaném období 2007-2016 v % .....	59

Graf 7 okresu Louny Podíl nezaměstnaných osob.....	60
Graf 8 Procentuální porovnání počtu nezaměstnaných osob 2007-2016 .....	61
Graf 9 Podíl nezaměstnaných osob ČR ve sledovaném období 2007-2016 v % .....	62
Graf 10 Procentní porovnání počtu nezaměstnaných osob ve sledovaném období 2007-2016 .....	63
Graf 11 Nezaměstnanost osob podle délky trvání okresu Louny ve sledovaném období 2007-2016 .....	64
Graf 12 Struktura nezaměstnaných podle dosaženého vzdělání v okrese Louny, 2007-2016 .....	65
Graf 13 Struktura zaměstnaných osob dle pohlaví v Ústeckém kraji v % za období 2007-2016 .....	66
Graf 14 Porovnání výdajů na APZ mezi Ústeckým krajem a Prahou ve sledovaném období 2007-2016 .....	72
Graf 15 Detailní výdaje na APZ v Ústeckém kraji 2007-2016 .....	73
Graf 16 Porovnání výdajů na PPZ mezi Ústeckým krajem a Prahou ve sledovaném období 2007-2016 .....	74
Graf 17 Podpora v nezaměstnanosti Ústecký kraj vs Praha v Kč.....	75

# 1 Úvod

Tato diplomová práce s názvem „Trh práce v Ústeckém kraji, okres Louny“ se bude zabývat obecně pojmy souvisejícími s trhem práce (nabídka, poptávka, státní politika zaměstnanosti), seznámením s Ústeckým krajem, konkrétně pak s okresem Louny, následně bude práce zaměřena na současnou situaci trhu práce ve zvoleném kraji a okrese. Ukazatel výdajů na státní politiku zaměstnanosti bude porovnán s hlavním městem České republiky, Prahou, kde je nezaměstnanost jedna z nejnižších na území České republiky. Sledované období je v letech 2007-2016. Počátek sledovaného období byl zvolen z důvodu zjištění, jak se trh práce a ekonomika vyvíjely před ekonomickou krizí, konec období byl zvolen z důvodu, že tyto údaje jsou plně dostupné, v době, kdy je diplomová práce zpracovávána. Zaměstnanost a nezaměstnanost jsou v současné době velmi podstatnými tématy, obě témata jsou zakořeněny v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. A s ním souvisejícími vyhláškami a novelami. Významnými činiteli v těchto oblastech jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřady práce. Obě oblasti jsou velmi silně ovlivňovány státní politikou zaměstnanosti, konkrétně pak aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti. Aktivní politika ovlivňuje zaměstnanost a nezaměstnanost zejména pomocí rekvalifikací, veřejně prospěšných prací, společensky účelných míst, podpory zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Pasivní politika zaměstnanosti se týká převážně podpory v nezaměstnanosti. Česká republika za rok 2016 vynaložila na APZ 6 860 879 tisíc Kč, na PPZ 8 254 527 tisíc Kč. Nejvyšší výdaje na PPZ byly vynaloženy v letech 2009-2011, kdy v ČR probíhala ekonomická krize, která započala v roce 2007 na americkém hypotečním trhu. V roce 2009 pokleslo HDP v ČR na neuvěřitelných -4,5 %. Poslední dostupný údaj o nezaměstnanosti je z října 2017, kdy nezaměstnanost v ČR dosáhla hodnoty 3,6 %, počet nezaměstnaných 271 000, počet volných pracovních míst 210 000. Ústecký kraj měl v tomto období druhou nejvyšší míru nezaměstnanosti ze všech krajů České republiky, konkrétně ve výši 5,39 %. Okres Louny měl za sledované období nejpříznivější hodnoty v roce 2017, nejméně evidovaných uchazečů o zaměstnání (3 375 osob) a k tomu nejvíce volných pracovních míst (1 602 míst). Z toho vyplývá, že byl i nejnižší počet uchazečů na jedno volné pracovní místo (2,1 uchazečů/ 1 volné pracovní místo).

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavní cíl diplomové práce bude zaměřen na data a poznatky týkající se zaměstnanosti a nezaměstnanosti, vývoj trhu práce a výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Data budou získána za Ústecký kraj, okres Louny a za celou Českou republiku ve sledovaném období 2007-2016, v době, kdy se práce zpracovávala nebylo možné získat údaje za rok 2017. Součástí sledovaného období bude i rok 2009, kdy naši ekonomiku ovlivnila krize v ČR a bude tak možné sledovat vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti před a v průběhu ekonomicko-hospodářské krize a zároveň sledovat další vývoj po skončení této krize. Tento stanovený hlavní cíl bude dále rozpracován pomocí dílčích cílů. Dílčími cíli budou zejména charakteristika Ústeckého kraje a okresu Louny, situace na daných trzích práce ve srovnání s Českou republikou, zhodnocení státní politiky zaměstnanosti a s ní spojených výdajů, celkový vývoj nezaměstnanosti ve zvolených oblastech. V závěru práce bude zhodnocení hlavního cíle práce i dílčích cílů, ze kterých následně vychází návrhy na vhodná řešení, která mohou přispět k lepšímu umístění uchazečů o zaměstnání na trhu práce v okrese Louny.

### **2.2 Metodika**

Teoretická východiska budou vycházet z prostudování odborné literatury, dokumentů a materiálů. Budou vymezeny základní teoretické pojmy související s trhem práce. Navazující empirická část bude vycházet z prostudování webových stránek a dokumentů Ministerstva práce a sociálních věcí, dále také z dostupných dokumentů, statistik a osobních schůzek na kontaktním pracovišti Ústeckého kraje – Úřad práce Louny. Získaná data budou analyzována a zpracována formou tabulek, grafů a podpořena dílčími informacemi v příloze diplomové práce. Empirická část se bude skládat z charakteristiky vybraných oblastí, zhodnocení situace na trhu práce v okrese Louny, analýzy nezaměstnanosti a zaměstnanosti zvoleného okresu a porovnání s Ústeckým krajem a Českou republikou, vývoj státní politiky zaměstnanosti a vynaložené výdaje na její uskutečnění, v neposlední řadě budou popsány postupy a metody Úřadu práce v Lounech pro zvýšení zaměstnanosti. V poslední kapitole budou vymezena opatření a návrhy pro snížení nezaměstnanosti a zvýšení zaměstnanosti v okrese Louny.

## 3 Teoretická východiska

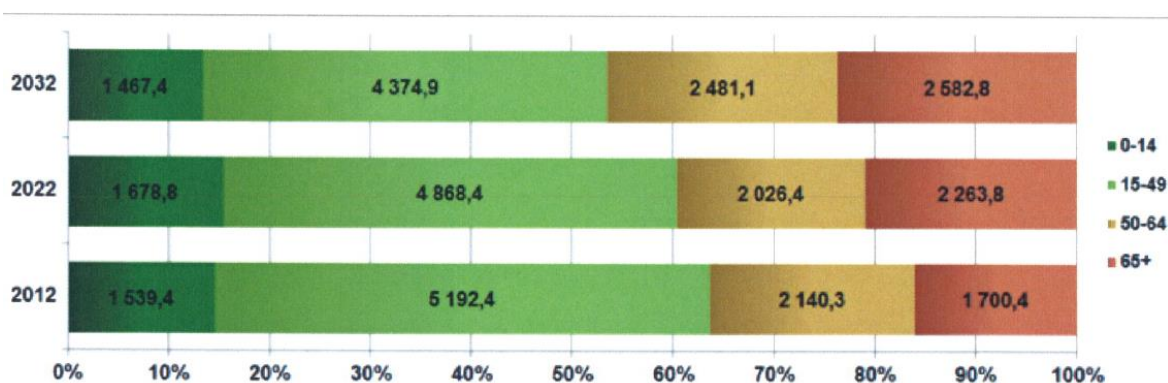
### 3.1 Trh práce

Trh práce je součástí trhu výrobních faktorů. Za výrobní faktory nejčastěji v ekonomice označujeme práci, půdu a kapitál. Mimo trhu výrobních faktorů existuje také trh služeb a trh statků.

Trh práce je prostorem, ve kterém se realizuje vztah dvou aktérů – pracovní síly a zaměstnavatele. Tito aktéři hledají ideální polohu jejich vztahu. Pracovní síla neboli domácnosti se snaží prodat své pracovní zdroje, co nejvýhodněji a zároveň zaměstnavatel neboli podniky hledají takovou pracovní sílu, která jim zajistí optimální naplnění jejich podnikatelských záměrů a pomůže jim dosáhnout požadovaného zisku. (KUCHAŘ, 2007 str. 11).

Trh práce je z velké míry ovlivněn demografickým vývojem obyvatelstva. Na základě grafu níže je z dlouhodobého hlediska vidět, že počet ekonomicky aktivního obyvatelstva značně klesá, avšak počet starších obyvatel roste.

*Obrázek 1 Demografický vývoj obyvatelstva*



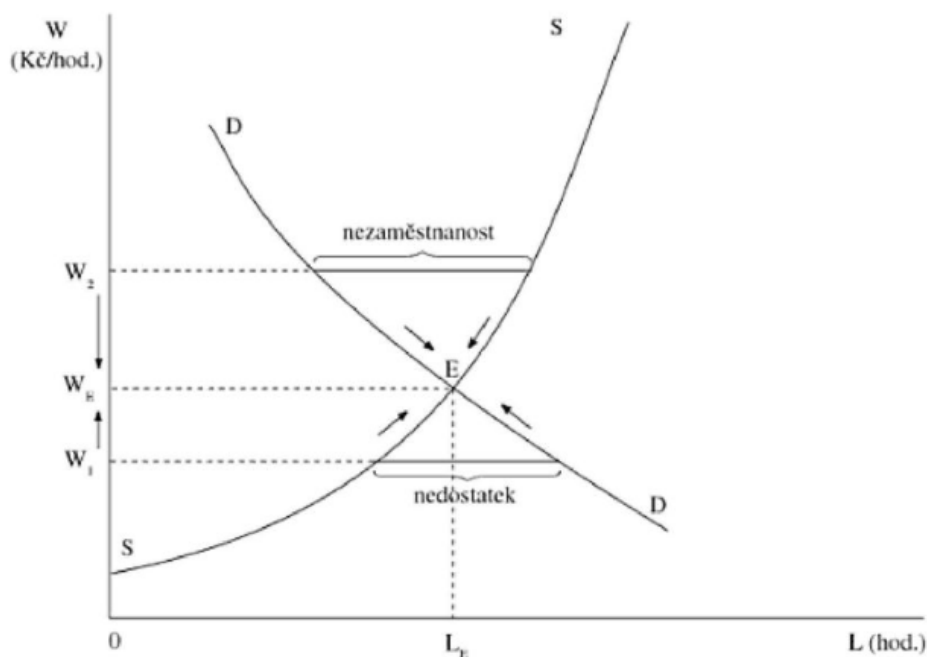
Zdroj: <http://www.budoucnostprofesi.cz/chybejici-profese/co-ovlivnuje-trh-prace.html>

(online text 18.8.2017)

Na tomto trhu lze také nalézt určité nedokonalosti. Mezi ně řadíme například nedostatečnou pružnost mezd (mzdy nejsou tak pružné, aby mohly kvalitně a rychle reagovat na změny nabídky a poptávky na trhu práce).

Na trhu práce, stejně jako je tomu u ostatních trhů v tržní ekonomice, se střetává nabídka s poptávkou a při průtnutí nabídky práce (S) a poptávky (D) po práci se trh nachází v rovnováze (E). Trh práce je v rovnováze při reálné mzdě  $W_E$ . Při nižší mzdě by byl nedostatek práce a při vyšší mzdě by byl přebytek práce čili nezaměstnanost.

**Obrázek 2 Trh práce**

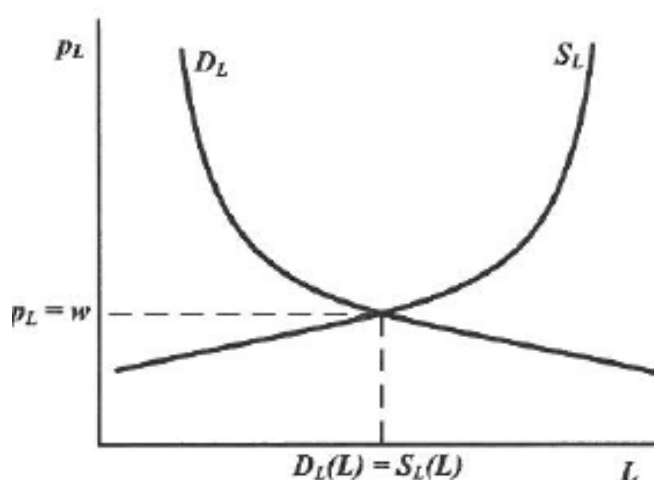


Zdroj: (HOLMAN, 2015, str. 143)

Trh práce lze definovat dvěma modely: Klasický a Keynesiánský.

„Klasický model trhu práce Klasický model trhu práce předpokládá, že mzdy jsou dokonale flexibilní a dochází v rámci interakcí na trhu k utváření rovnováhy, trh se vyčistí, všichni, kdo jsou ochotni pracovat, práci najdou a firmy najdou při dané mzdové sazbě pracovníky a obsadí pracovní místa. Ekonomika pak operuje na úrovni potenciálního produktu a nezaměstnanost je pouze na úrovni přirozené míry. Keynesiánský model trhu práce předpokládá, že nominální mzdy jsou nepružné a nedochází v krátkém období k utváření rovnováhy na trhu práce a v ekonomice tedy existuje nezaměstnanost převyšující její přirozenou míru. Na trhu práce poptávají firmy a nabízejí při určité mzdové úrovni domácnosti.“ (BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; STARÁ, Dana, 2014, str. 44).

**Obrázek 3 Rovnováha na trhu práce**



Zdroj: (BRČÁK J., 2013, str. 205)

Rovnováha na trhu práce se vyznačuje rovnovážnou mzdovou sazbou ( $p_L = w$ ) a zároveň rovnovážným množstvím pracovních sil ( $D_L(L) = S_L(L)$ ). Bod E označuje střet nabídky práce ( $S_L$ ) a poptávky po práci ( $D_L$ ). Z grafu lze vyčíst, že pokud dojde ke zvýšení mzdové sazby, dojde také k přebytku pracovní síly. Pokud dojde ke snížení mzdové sazby, dojde také k nedostatku pracovních sil.

### 3.1.1 Nezaměstnanost

„Losing a job can be the most distressing economic event in person's life.“  
(MANKIWI N. Gregory., 2015, str. 585).

Pokud na trhu práce přesahuje nabídka pracovní síly poptávku po pracovní síle, dochází k nezaměstnanosti. Nezaměstnanost lze rozdělit podle příčin vzniku (BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; STARÁ, Dana, 2014, str. 145):

- Sezónní
- Strukturální
- Frikční
- Cyklická

Sezónní nezaměstnanost závisí zejména na ročním období (turismus, zemědělství, lyžařská střediska). Strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu nesourodosti kvalifikace pracovníka a požadované odbornosti na danou pracovní pozici (řešením je například rekvalifikace zaměstnanců či uchazečů). Frikční nezaměstnanost neboli také krátkodobá



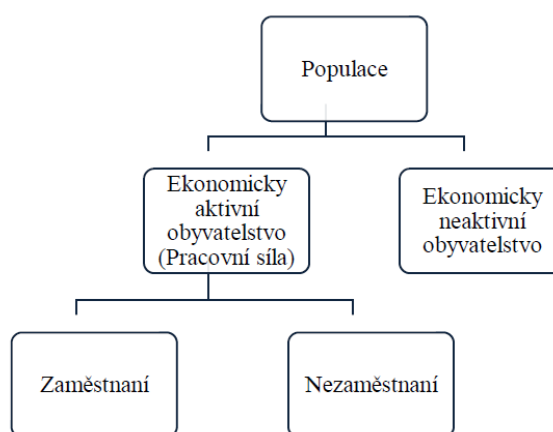
nezaměstnanost (jedná se o překlenutí doby, kdy se uchazeč začne ucházet o pracovní pozici a mezi dobou, kdy pracovní místo obsadí). Cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářským cyklem tzv. krizí, zaměstnanci jsou propouštěni bez nároku na navrácení do společnosti.

Obyvatelstvo lze rozdělit na ekonomicky aktivní a ekonomicky pasivní. Ekonomicky aktivní obyvatele dělíme na zaměstnané a nezaměstnané. Mezi zaměstnané spadají obyvatele starší 15 let, kteří mají zaměstnání neboli vyskytují se v pracovním vztahu a za výkon zaměstnání dostávají odměnu (mzdu či plat), dále sem spadají členové Armády ČR, podnikatelé, kteří jsou zaměstnaní ve svém podniku. Mezi nezaměstnané spadají obyvatele, kteří splňují tyto podmínky:

- jsou starší 15 let a nejsou v pracovním vztahu, nejsou členy Armády ČR a nemají vlastní podnikání,
- jsou aktivně činní v hledání zaměstnání (jsou registrovaní na úřadu práce, případně u soukromé pracovní agentury),
- jsou schopní a ochotní nastoupit do zaměstnání nejpozději do 2 týdnů.

Mezi ekonomicky pasivní (neaktivní) obyvatele řadíme studenty, ženy na mateřské dovolené, obyvatele, kteří jsou v důchodu (starobní i invalidní).

**Obrázek 4** *Struktura populace*



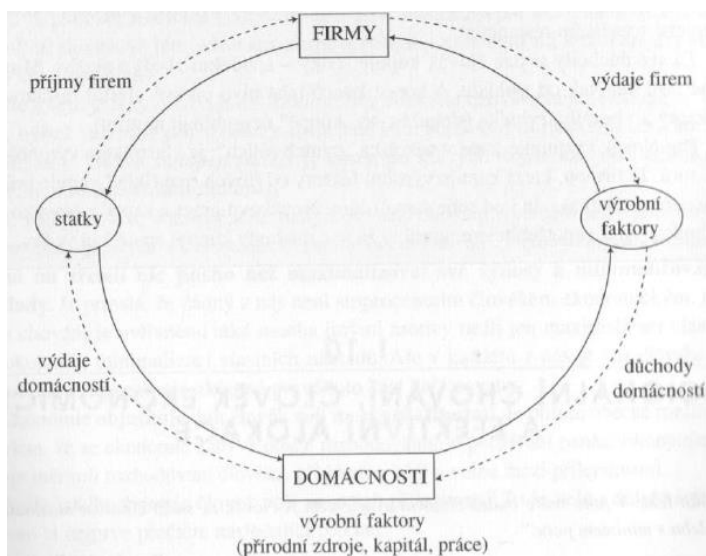
*Zdroj: (LIŠKA Václav., 2002)*

Nezaměstnanost můžeme také vypočítat několika způsoby. Například podíl nezaměstnaných osob v %. MPSV vyjadřuje nezaměstnanost jako podíl nezaměstnaných osob konkrétně ve věku 15-64 let ke všem obyvatelům také ve věku 15-64 let krát 100.

Nejběžnější je míra nezaměstnanosti, kterou uvedl v knize Makroekonomie docent Josef Brčák a kolektiv. Vypočítáme ji jako podíl nezaměstnaných osob (U) k celkové pracovní síle (L). Pracovní síla je součet počtu zaměstnaných obyvatel (E) a nezaměstnaných obyvatel (U). Míru nezaměstnanosti značíme písmenem **u**. Míra nezaměstnanosti je uvedena v procentech, vzorec pro měření míry zaměstnanosti je  $u=(U/L) *100$ .

Domácnosti nabízejí výrobní faktor na trhu, odměnou za odvedenou práci je mzda, domácnosti se snaží své příjmy maximalizovat. Podniky poptávají výrobní faktor na trhu práce a poskytují domácnostem odměny za odvedenou práci, firma se snaží minimalizovat mzdové náklady pro dosažení vyššího zisku. „Aby se nabídka a poptávka staly skutečně užitečným nástrojem, je nutné vědět, jak hodně nabídka a poptávka reagují na změnu ceny.“ (SAMUELSON P., 2007, str. 66). Práce nabízená domácnostmi se dá zhodnotit z několika hledisek jakými jsou např. výše dosaženého vzdělání; délka praxe v oboru; odborné schopnosti a zkušenosti; znalosti; věk uchazeče apod.

**Obrázek 5 Ekonomický koloběh**



Zdroj: (HOLMAN R., 2011, str. 15)

Ekonomický koloběh je postaven na základě principu, kdy domácnosti nabízejí firmám své výrobní faktory a tyto firmy následně z výrobních faktorů vytvářejí statky. Plná čára v grafu představuje tok výrobního faktoru a přerušovaná čára představuje finanční tok za výrobní faktor a statek. Mezi výrobní faktory spadá práce, půda a kapitál. Jako statky nejčastěji označujeme zboží a služby.

### 3.1.2 Poptávka po práci

Subjekty poptávky jsou nejčastěji firmy. „Podnik je jednotka ekonomického rozhodování. Může mít různé formy; používá (a odměňuje) práci a kapitál k tvorbě statků a služeb, které pak prodává na trhu s cílem dosáhnout zisku a rentability.“ (EUCHADEMAISON Claude-Daniele., 1995, str.227).

Poptávka je dána určitým množstvím práce odvedeným za různé úrovně mzdové sazby. Vycházíme tedy z toho, že poptávka po práci je dána vztahem poptávaného množství a poptávanou cenou. Vzhledem k tomu, že se nacházíme v tržním prostředí a práce je pro nás výrobním faktorem, lze také stanovit vztah mezi cenou výrobního faktoru  $P$  a mezního produktu faktoru, který značíme  $MPL$ . Tento vztah lze vyjádřit zápisem  $P \cdot MPL$ . Mezní produkt faktoru je odvozen od kvality práce, kterou jsou například výše dosaženého vzdělání a kvalifikovanost osob, dále se odvíjí i od prostředí (technická vybavenost, množství dostupných přírodních zdrojů).

Poptávka je také ovlivněna místem, znamená to tedy, že v různých regionech poptávají různou práci. Některé regiony lze nazvat zemědělskými a jiné naopak průmyslovými.

Poptávka má klesající charakter. Z výše uvedeného vyplývá, že čím více podnik potřebuje a zaměstnává lidí, tím více musí omezit mzdy, které jsou potřeba rozdělit mezi větší počet pracovníků. Pokud má podnik méně zaměstnanců, může si dovolit mzdové ohodnocení pracovníkům zvýšit.

**Obrázek 6 Poptávka po práci**



Zdroj: (BROŽOVÁ D., 2003)

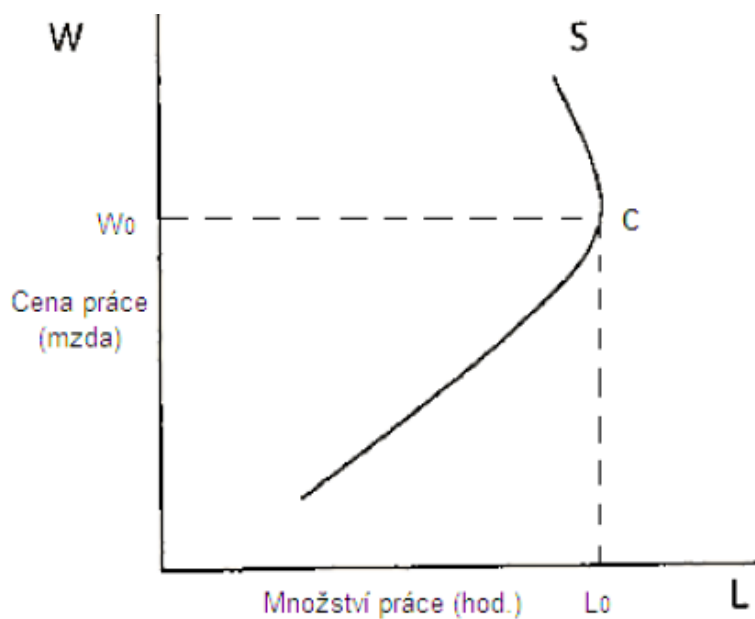
### 3.1.3 Nabídka práce

Subjekty nabídky práce jsou nejčastěji domácnosti. Členové domácností vystupují v tržním sektoru jako pracovní síla. „Pracovní síly tvoří zaměstnané osoby *E*, tedy ty, které práci mají a nezaměstnané osoby *U*, tedy ty, které práci aktivně hledají. Tato skupina zaměstnaných a nezaměstnaných se označuje také jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo.“ (BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; STARÁ, Dana, 2014, str. 140).

Nabídka práce se stejně jako poptávka po práci odvíjí od mzdové sazby a množství pracovní síly. Lze tedy vycházet z toho, že čím vyšší mzdová sazba na trhu bude, tím budou lidé více ochotni svůj výrobní faktor nabídnout. Z hlediska členů domácností závisí na jejich pocitech, jejich rozložení času mezi práci a volný čas. Každý člověk touží po vyšší mzdě a maximalizaci užitku (například koupě dovolené), pro lidi je také podstatné uspokojit základní potřeby (bydlení, strava). „Nabídka práce označuje množství hodin, které lidé hodlají věnovat na výdělečnou činnost.“ (SAMUELSON P., 2007, str. 247).

Pokud člověk upřednostní práci před volným časem, jedná se o tzv. substituční efekt. Když člověk začne upřednostňovat volný čas před prací a důchodem, jedná se o tzv. důchodový efekt. Bohužel tyto efekty se zakládají na individuálním postoji, každý člověk je jiný a nelze statisticky přesně určit, kdy k těmto efektům dochází.

Obrázek 7 Individuální nabídka práce



Zdroj: (BROŽOVÁ D., 2003)

Poptávka po práci i nabídka práce může být ovlivněna státem následujícími opatřeními. (BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; STARÁ, Dana, 2014, str. 148).

#### **Poptávka po práci:**

- věk odchodu do důchodu a podmínky setrvání v zaměstnání i po dosažení důchodového věku,
- příspěvky zaměstnavatelům, kteří přijmou nového pracovníka z určité skupiny (jakéhokoliv handicapovaného absolventa v rámci určitých oborů),
- maximální pracovní dobu, práci přesčas,
- podmínky ochrany proti neoprávněnému propouštění z práce,
- podmínky zaměstnávání přistěhovalců,
- apod.

#### **Nabídka práce:**

- podmínky a výši placené mateřské a rodičovské dovolené,
- podněty k zaměstnávání zahraničních pracovníků na domácím trhu práce,
- rozsah povinné školní docházky
- rekvalifikační kurzy a další formy vzdělávání,
- podpora regionální migrace,
- podpora začínajícím podnikatelům,
- změna minimální mzdy
- apod.

### **3.1.4 Agentury práce a personální agentury**

Agentura práce zaměstná uchazeče o zaměstnání, uzavře s ním pracovní smlouvu a tento zaměstnanec následně pracuje pro vybranou firmu. Agentura za poskytnutí zaměstnance posílá firmě fakturu za jeho odvedenou práci.

Agentury práce mohou být fyzická i právnická osoba, jsou povinné k 31. lednu podle zákona č. 435/2004 Sb. podat generálnímu ředitelství na Úřadu práce ČR písemně přehled o činnosti za poslední kalendářní rok.

Písenný přehled činnosti agentury práce musí dle portálu MPSV ([https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr\\_prace](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace)) zahrnovat:

- počet volných míst, pro která bylo vyžádáno zprostředkování zaměstnání,
- počet osob, který agentura na tyto volná pracovní místa umístila,
- počet zaměstnanců, kterým bylo zaměstnání přiděleno (v daném soupisu je nutné oddělit občany ČR, občany EU atd.).

Personální agentury slouží obyvatelům při hledání vhodného zaměstnání na základě poskytnutého životopisu a zároveň poskytují služby pro podniky a zaměstnavatele při hledání kvalifikovaného pracovníka na volné pracovní místo. Daný uchazeč uzavírá pracovní poměr s konkrétní firmou, v tomto je rozdíl mezi personální agenturou a agenturou práce.

Na základě serveru [www.personalniagentury.cz](http://www.personalniagentury.cz) se v Ústeckém kraji nachází 9 personálních agentur, konkrétně pak v okrese Louny 3 agentury.

### **3.1.5 Minimální mzda**

O výši minimální mzdy rozhoduje vláda ČR a její základ je zakotven v zákoníku práce č. 262/2006 Sb., v roce 2017 byla výše minimální hrubé mzdy 11 000 Kč/měsíc.

Dne 21.8.2017 bylo přijato vládní nařízení č. 567/2006 Sb. o zvýšení minimální mzdy s platností od 1.1.2018 o 1 200 Kč. (Nařízení vlády č.567/2006 Sb., 2017).

Hrubá minimální mzda za odpracovaných 40 hodin týdně bude od tohoto data činit 12 200 Kč/měsíc čili 73,20 Kč/hodinu. Nárok na minimální mzdu vzniká každému, kdo uzavřel pracovní poměr, nerozlišuje se, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou.

Podle statistiky Eurostatu se ČR při porovnání minimální hrubé mzdy s jinými státy EU umístila v roce 2018 na sedmém místě od konce, i přes její poměrně vysoký nárůst od 1.1. 2018. Pokud porovnáme státy z hlediska kupní síly (to, co si mohou obyvatelé za danou mzdu v dané zemi koupit), ČR se přesunulo na čtvrté místo od konce. Česká republika se dlouhodobě drží na spodních příčkách žebříčku mezd v Evropě.

### 3.1.6 Specifické rysy trhu práce

Trh práce je segmentován na několik dílčích trhů. Pojem dílčí trhy lze charakterizovat jako trhy, které si navzájem neposkytují substituci výrobních faktorů. Mezi specifické rysy trhu práce patří profesní a regionální segmentace, institucionalizace, rigidita mezd a diskriminace. Tyto rysy jsou vymezeny v knize Mikroekonomie – teorie a praxe, jejímž autorem je doc. Ing. Josef Brčák, CSc. a kolektiv.

Profesní segmentace neboli zastupitelnost v různých profesních oborech. Tento pojem lze charakterizovat tím, že v některých oborech je zastupitelnost téměř nulová. Zaměstnanec, který má kvalifikaci na nějaký obor a náhle se rozhodne změnit obor, je potřeba, aby prošel školením či rekvalifikací, aby byl schopen prodat svou pracovní sílu podniku s jiným zaměřením.

Regionální segmentace se rozlišuje v rámci různých oblastí neboli regionů. Za region označujeme v evropském měřítku kategorii NUTS 2, v České republice je v současné době 8 regionů. Region Severozápad, Ústecký kraj, okres Louny je předmětem této diplomové práce.

Pojem institucionalizace je charakterizován jako trh práce, na kterém působí profesionální svazy a *„jejich existence a možnosti jejich působení jsou do značné míry výsledkem tradice a kulturně historických specifických rysů dané země.“* (BRČÁK J., 2013, str. 235).

Rigidita mezd neboli strnulost mezd. Mzdy v souvislosti s jejich strnulostí lze rozlišit na nominální a reálné. Nominální mzdy jsou nepružné v krátkém období, důvodem jsou převážně kolektivní mzdové dohody. Při nepružné nominální mzdě, klesá cenová hladina a roste reálná mzda. Mzdové dohody jsou uzavírány na různě dlouhá období a každý zaměstnanec tuto dohodu podepisuje v jiný čas, tento proces vede k tomu, že když se mění nominální mzda, mění se jen někomu. (Vysoká škola finanční a správní., 2017).

Předmětem diskriminace je zejména pohlaví, zdravotní postižení, náboženství, společenské postavení, rasa, národnost, věk. Mezi další předmět diskriminace zejména u žen je těhotenství či mateřská dovolená. Diskriminace může být přímá i nepřímá. Diskriminací se rozumí chování vůči osobě, kdy je zasazována do nepříjemných a znevýhodňujících situací. (MPSV, 2017).

### **3.2 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.**

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., byl schválen dne 13.5.2004, platnosti nabyl dne 23.7.2004 a účinnosti nabyl dne 1.10.2004.

Předmětem úpravy: *„Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“* (Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., část první, hlava I, § 1, 2017).

Od doby svého vzniku prošel zákon o zaměstnanosti několika změnami, poslední změnu způsobila novela č. 206/2017 Sb., která nabyla účinnosti dne 29.7.2017 a týkala se zejména změn v agenturním zaměstnávání (základem bylo zajistit solidní agentury a proto musí nové i stávající agentury složit kauci 500 000 Kč, dále jsou velké rozdíly v pracovních podmínkách kmenového a agenturního zaměstnance a tato novela zavedla nutnost připojit pracovní i mzdové podmínky kmenových zaměstnanců do agenturních dohod, aby nedocházelo ke znevýhodňování a diskriminaci agenturních pracovníků), v oblasti nekolidujícího zaměstnání (zrušila se možnost přivýdělků na základě Dohodě o provedení práce neboli DPP) a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V současné době je platné aktuální znění od 1.1.2018.

Zákon o zaměstnanosti má celkem 8 částí, každá část má své hlavy a celkem sdružuje 151 paragrafů.

Podle tohoto zákona lze vymezit 2 pojmy v oblasti nezaměstnanosti týkající se osob, které hledají zaměstnání: uchazeč o zaměstnání a zájemce o zaměstnání.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004, §24 definuje uchazeče o zaměstnání jako: *„fyzickou osobu, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“*

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004, §22 definuje zájemce o zaměstnání jako:

*„fyzickou osobu, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky.“*



### 3.3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky. Pomocí makroekonomických veličin se snaží o vytvoření rovnováhy na trhu práce. Z regionálního hlediska se věnuje stejnému cíli, jako je tomu v případě makroekonomických regulátorů, využívá k jeho dosažení zohlednění regionálních podmínek, které vedou ke stavu nezaměstnanosti v konkrétních regionech.

Pojem politika zaměstnanosti byl vynesena do popředí v 90. letech 20. století. V tomto období prudce stoupla nezaměstnanost, chudoba a sociální problémy spojené se zaměstnáním a s trhem práce. V roce 1993 byla Evropskou komisí předložena tzv. Bílá kniha neboli „Růst, konkurenceschopnost, zaměstnanost – výzvy a cesty vpřed pro 21. století.“ V této knize byla popsána střednědobá strategie, která měla napomoci v boji s nezaměstnaností, zvýšit zaměstnanost, zvýšit ekonomický růst a také k rozvoji lidských zdrojů jakožto výrobního faktoru na trhu práce.

V roce 1997 navázala na Bílou knihu Amsterodamská smlouva neboli Smlouva o založení Evropského společenství<sup>1</sup>. Do této smlouvy byla zařazena kapitola, která se týkala zaměstnanosti a její politiky (článek 125–130).

V roce 1999 byl v rámci Evropské strategie přijat Evropský pakt zaměstnanosti. (KOTÝNKOVÁ M., 2003, str. 42). Na tomto paktu se podílela Evropská komise, členské země EU a evropské sociální partnery. Tento pakt byl vytyčen třemi cíli:

- společné úsilí zlepšit daňovou a mzdovou politiku,
- pokračování v koordinované strategii zaměstnanosti v rámci vytyčených oblastí,
- prosazování a posilování strukturální reformy ke zlepšení hospodářské soutěže a fungování na trhu zboží, služeb a kapitálu.

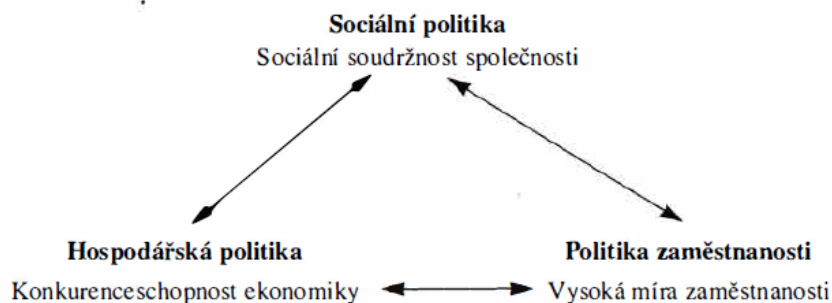
Lucemburský proces neboli Evropská strategie zaměstnanosti 1997-2004. V roce 2001-2010 vznikla nová strategie EU neboli Lisabonská strategie. Cílem této strategie bylo dosáhnout snížení nezaměstnanosti, zvýšení zaměstnanosti a rovnováhy na trhu práce, stejně jako tomu bylo u předchozích smluv a strategií. V roce 2010 byla Evropské komisi předložena Strategie Evropy 2020 (viz kapitola 3.4).

---

<sup>1</sup> Smlouva o založení Evropského společenství ve znění přijatém patnácti členskými státy Evropské unie dne 2.10.1997 na zasedání Evropské rady v Amsterodamu, která vstoupila v platnost 1.5.1999

Politika zaměstnanosti úzce souvisí také s pojmem sociální politika. „V současné době se vychází z předpokladu, že ekonomický růst je základní podmínkou pro zvýšení zaměstnanosti a následně pro zabezpečení sociální soudržnosti společnosti, avšak zároveň také z toho, že vhodně cílená politika zaměstnanosti a sociální politika včetně odpovídající úrovně sociálních standardů je nezbytná k tomu, aby pracovní síla byla výkonná, kvalifikovaná a motivovaná a přispívala tím k udržitelnému ekonomickému růstu.“

**Obrázek 8 Trojúhelník vzájemných vztahů mezi hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti a sociální politikou**



Zdroj:(KOTÝNKOVÁ M., 2003, str. 14)

Zásadním dokumentem pro ČR je „Společné hodnocení priorit politiky zaměstnanosti“, který byl podepsán v květnu 2000 ministrem práce a sociálních věcí Vladimírem Špidlou a členkou Evropské komise Annou Diamantopolovu. Následující oblasti trhu práce by měly být zlepšeny na základě tohoto dokumentu:

- „udržování přiměřeného mzdového vývoje v souladu s růstem produktivity práce,
- koordinace daňového systému a systému dávek,
- podpora profesní a územní mobility,
- přezkoumání důchodového systému z hlediska zaměstnanosti,
- posílení veřejných služeb zaměstnanosti a orientace politiky na prevenci a aktivaci,
- modernizace odborné přípravy na povolání a odborného výcviku,
- zesílení institucionálních struktur potřebných k provádění Evropského sociálního fondu.“ (KOFROŇOVÁ, 2003, str. 7).

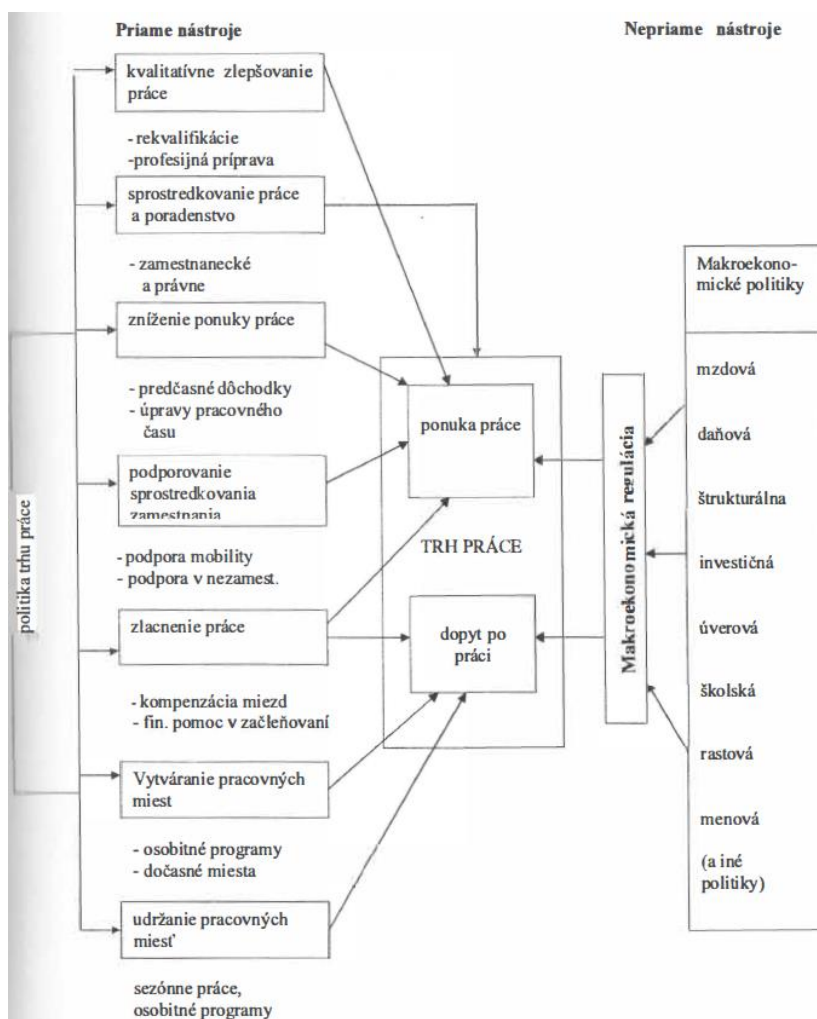
### 3.3.1 Nástroje politiky zaměstnanosti

Nástroje politiky zaměstnanosti lze rozdělit na přímé a nepřímé.

Přímé nástroje jsou zaměřeny na konkrétní situaci na trhu práce (tzn. konkrétní nabídka a poptávka). Výkonná správa trhu práce (úřady práce spolu s jinými účastníky na trhu práce) realizuje tyto nástroje.

Nepřímé nástroje jsou takové nástroje, kterými lze ovlivnit celkovou situaci na trhu práce bez ohledu na konkrétní příčiny jednotlivých trhů práce. Tyto nástroje jsou odvozeny od strategií, smluv, hospodářské politiky a obecných cílů, které byly stanoveny pro dosažení rovnováhy na trhu práce.

Obrázek 9 Schéma přímých a nepřímých nástrojů politiky zaměstnanosti



Zdroj: (RIEVAJOVÁ E., 2009, str. 239)

### 3.3.2 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., který nabyl účinnosti dne 1.10.2004 a stanovuje strategii a postup pro dosažení cílů státní politiky v oblasti zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje:

- a) *„zabezpečování práva na zaměstnání,*
- b) *sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,*
- c) *koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu,*
- d) *tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- e) *uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,*
- f) *tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,*
- g) *hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,*
- h) *poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,*
- i) *poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,*
- j) *opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,*
- k) *opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,*
- l) *usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a z území České republiky do zahraničí. “*

Online text: (Zákon zaměstnanosti č.435/2004 Sb., část první, hlava II, § 2, 2017).

Činiteli jsou stát, zaměstnanci, zaměstnavatelé a odbory<sup>2</sup>. „*Odbory tržní sílu získávají díky legálnímu monopolu na zajištění pracovních služeb pro určitou firmu nebo odvětví.*“ (SAMUELSON P., 2007, str. 255)

Právo na zaměstnání má fyzická osoba, která chce a může pracovat.

Politiku zaměstnanosti členíme na aktivní a pasivní dle toho, jaké nástroje jsou využity a kdo danou politiku vykonává.

Státní politika zaměstnanosti je v České republice vykonávána státní správou. Tato státní správa je tvořena Ministerstvem práce a sociálních věcí, dále jen MPSV a Úřadem práce ČR, dále jen ÚP.

Mezi hlavní cíle státní politiky zaměstnanosti patří dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, produktivní využívání zdrojů pracovních sil, zabezpečení práva občanů na zaměstnání. „*Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.*“ (MPSV Portál., 2017).

#### **Základní právní předpisy týkající se zaměstnanosti:**

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů,
- Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., prováděcí vyhláška,
- Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců,
- Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek.

---

<sup>2</sup> Odbory = sdružení zaměstnanců, jehož cílem je prosazovat zájmy pracovních sil v daném podniku; jednají zejména se zaměstnavatelem například o výši mzdové sazby či o pracovních podmínkách

### 3.3.2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Mezi nástroje pasivní politiky zaměstnanosti patří zejména podpora v nezaměstnanosti. Pasivní politika je zaměřena na dočasně nezaměstnané. *„Pasivní politika zaměstnanosti spočívá ve vytváření akceptovatelných sociálních podmínek především pro dočasně nezaměstnané, aby byl snížen sociální a ekonomický dopad nezaměstnanosti jak na jednotlivce, tak na celou společnost.“* (BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; STARÁ, Dana, 2014, str. 147).

Finanční podpora má za cíl napomoci překlenout dobu mezi ztrátou zaměstnání a novým zaměstnáním. Finanční podporu zajišťuje Úřad práce v daném regionu, tato podpora se vyplácí na základě splnění podmínek a pouze na dobu určitou, výše finanční podpory se vypočítávají na základě posledního prokazatelného průměrného měsíčního čistého příjmu.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má osoba, která za poslední dva roky získala alespoň 12 měsíců důchodového pojištění (případně pobíráním invalidního důchodu na invaliditu třetího stupně či mateřská a rodičovská dovolená). Výše podpory je stanovena na základě jednotlivých podmínek, pokud zaměstnanec opustil podnik z vlastní vůle, má nárok na 45 % z jeho průměrného čistého měsíčního výdělku. Pokud zaměstnanec dostal výpověď, má nárok na první dva měsíce 65 %, další dva měsíce 50 % a poslední měsíce do uplynutí podpůrní doby 45 %. Délka této podpůrní doby je stanovena dle věku uchazeče o podporu v nezaměstnanosti. Do 50 let je podpůrní doba 5 měsíců, 50-55 let je tato doba 8 měsíců a nad 55 let je v délce trvání 11 měsíců. (Finance.cz Výše podpory v nezaměstnanosti, 2017).

Maximální částka poskytnutá na měsíční podporu v nezaměstnanosti je stanovena 0,58násobkem průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí v předchozím kalendářním roce. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti pro rok 2017 činila 15 660 Kč. (Podnikatel.cz od roku 2017 vyšší podpora v nezaměstnanosti, 2017).

Podpora se neposkytuje po dobu pobírání starobního důchodu, pobírání dávek nemocenského pojištění, uvěznění uchazeče. Nárok na podporu v nezaměstnanosti zaniká uplynutím podpůrní doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, vyřazením z této evidence. (MPSV - Zaměstnanost, 2017).

### 3.3.2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

*„Aktivní politika zaměstnanosti má za cíl snižování nezaměstnanosti, resp. podporu zaměstnanosti pomocí odstraňování nevýhodných podmínek pro cílové skupiny obyvatelstva.“ (BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; STARÁ, Dana, 2014, str. 147).*

APZ je realizována především MPSV a Úřady práce, dále jen ÚP.

#### **Aktivní politika zaměstnanosti využívá převážně těchto nástrojů (Portál MPSV / APZ, 2017):**

- 1) rekvalifikace,
- 2) investiční pobídky,
- 3) veřejně prospěšné práce,
- 4) společensky účelná pracovní místa,
- 5) příspěvek na zapracování,
- 6) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

#### **(Zákon o zaměstnanosti č.435/2004, část pátá, hlava I, § 104, 2017) dále uvádí:**

- 7) překlenovací příspěvek,
- 8) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti.

Ad 1) Rekvalifikace je pojem, který označuje získání nové zkušenosti, dovednosti či zvýšení dosavadní kvalifikace člověka. Zvýšení kvalifikace slouží převážně k získání lepšího postavení na trhu práce a k získání vhodného zaměstnání. Rekvalifikaci volí převážně uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadu práce, úřad práce poskytuje těmto zájemcům veškeré informace o probíhajících rekvalifikačních kurzech a podmínkách, které musejí být dodrženy pro absolvování kurzu. Rekvalifikace je kurz, kterým si uchazeč musí projít, rekvalifikací není řádné studium na soukromých či veřejných školách.

Mezi časté rekvalifikační kurzy patří např. svářečské dovednosti, řidičský průkaz typu C, daňové poradenství, kurz účetnictví, počítačový kurz. Blíže se na rekvalifikační kurzy zaměřím v empirické části, kde budou popsány rekvalifikační kurzy v okrese Louny.

Úřad práce ČR má možnost částečně, ale i celkově hradit rekvalifikační kurzy uchazečům i zaměstnavatelům. Vynaložená finanční částka na jednoho uchazeče (zájemce) nesmí v období třech po sobě následujících kalendářních let ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci přesáhnout celkovou částku 50 000 Kč. Rekvalifikaci může provádět (Portál MPSV - ÚP rekvalifikace, 2017):

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem (akreditaci udělí daná ministerstva, v případě trhu práce MPSV),
- škola v rámci oboru vzdělání (tento obor musí být zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení),
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (právní předpis udává obsah vzdělání pro danou pracovní činnost).

Rekvalifikační kurz musí být podložen písemnou dohodou mezi úřadem práce a rekvalifikačním střediskem a musí v ní být uvedeny následující náležitosti (Zákon o zaměstnanosti č.435/2004, část pátá, hlava II, § 108, 2017):

- a) identifikační údaje účastníků dohody,*
- b) pracovní činnost, na kterou budou uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání rekvalifikováni,*
- c) základní kvalifikační předpoklady potřebné pro zařazení do rekvalifikace,*
- d) rozsah teoretické a praktické přípravy,*
- e) místo a způsob provedení rekvalifikace,*
- f) doba zahájení a ukončení rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností,*
- g) náklady rekvalifikace, doba a způsob jejich úhrady,*
- h) závazek rekvalifikačního zařízení uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví způsobenou při rekvalifikaci,*
- i) závazek akreditovaného zařízení vrátit poskytnuté finanční prostředky nebo jejich část, pokud nedodrží sjednané podmínky, nebo pokud mu jeho zaviněním byly poskytnuty neprávem nebo ve vyšší částce, než náležely, a lhůta a podmínky jejich vrácení,*
- j) ujednání o vypovězení dohody.*



Rekvalifikační kurz musí být také podložen písemnou dohodou mezi Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání a musí obsahovat tyto náležitosti (Zákon o zaměstnanosti č.435/2004, část pátá, hlava II, §109, 2017):

- a) *identifikační údaje účastníků dohody,*
- b) *pracovní činnosti, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,*
- c) *způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,*
- d) *podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,*
- e) *způsob ověření získaných znalostí a dovedností,*
- f) *závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhy nákladů, které bude povinen Úřadu práce uhradit,*
- g) *závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit poměrnou část nákladů rekvalifikace, pokud v průběhu rekvalifikace přestane být uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání,*
- h) *ujednání o vypovězení dohody.*

Ad 2) Investiční pobídky slouží jako hmotná podpora pro utváření nových pracovních míst či na podporu rekvalifikace a školení nových zaměstnanců. Aby mohla být hmotná podpora poskytnuta musí být splněna podmínka, která dle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., část pátá, hlava III, §111 říká, že průměrný podíl nezaměstnanosti za dvě ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky nejméně o 25 % vyšší než průměrný podíl v nezaměstnanosti ČR. Tato podmínka platí pro investiční podmínky na nová pracovní místa i na školení nových zaměstnanců. Investiční podmínky jsou vymezeny v Zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Investiční pobídky trhu práce jsou upraveny Zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Nejvýznamnějším činitelem je agentura CzechInvest, která v roce 2016 dosáhla v ČR 21 projektů, v hodnotě 10 miliard korun, která utvoří 1686 nových pracovních míst. (Výroční zpráva CzechInvest 2016, 2017).

Ad 3) Podle §112 veřejně prospěšné práce jsou druhem krátkodobé pracovní příležitosti, která je vykonávána ku prospěchu obce či státu a je vykonávána za účelem zkrášlování a čištění okolí. Náplní práce je také údržba komunikací, veřejných prostranství a budov. Tyto práce mohou být vykonávány nanejvýš v délce 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců.

Veřejně prospěšné práce zprostředkovává Úřad práce ČR a musí být sepsána písemná dohoda. Úřad práce může zaměstnavateli hradit plné mzdové náklady včetně zdravotního a sociálního pojištění za uchazeče.

Ad 4) Společensky účelná pracovní místa, dále jen SÚPM jsou místa utvářená, pokud není nabídka pracovních míst v oblasti dostatečná. Tyto místa může vytvářet zaměstnavatel, ale i také osoba samostatně výdělečně činná, obě varianty musejí být v evidenci ÚP. Zároveň na tyto SÚPM může ÚP poskytnout příspěvek. Podmínky pro poskytnutí těchto příspěvků jsou upraveny Zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., část pátá, hlava IV, §113. Příspěvek může být poskytován po dobu nejdéle 12 kalendářních měsíců a žádá se o něj na příslušném krajském ÚP, kde je SÚPM vytvořeno.

Ad 5) Příspěvek na zapracování může poskytnout ÚP uchazeči, kterému při evidenci věnuje zvýšenou péči a který je osobou zapracování. Příspěvek může být osobě vyplácen nejdéle 3 měsíce ve výši maximálně poloviny minimální mzdy stanovené v zákoně (podle §116).

Ad 6) V Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., část pátá, hlava IV, § 117 je definováno, že příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program „*lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.*“

Ad 7) Překlenovací příspěvek se poskytuje osobě samostatně výdělečně činné. Vyplácí se pouze jednorázově, jeho výše je stanovena měsíčně na 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí kvartál, je splatný do třiceti kalendářních dnů a slouží k pokrytí provozních nákladů za období, které bylo v dohodě stanoveno.

Jako provozní náklady jsou v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., část pátá, hlava IV, § 114 definovány nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku, náklady na dodání materiálu či hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu daného objektu. Za náklad se považuje i daň z přidané hodnoty.

Ad 8) Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti se vyplácí v období živelné pohromy či z jiného důvodu, který vede k částečné nezaměstnanosti. Jeho výše může dosahovat 20 % průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Tento příspěvek bude poskytován pouze po dobu trvání překážky, která vede k částečné nezaměstnanosti. Další podmínky nalezneme v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., část pátá, hlava IV, § 115.

Mimo tyto nástroje využívá také APZ různé druhy poradenství prostřednictvím Úřadu práce. Toto poradenství je využíváno zejména k překonání bariéry pro uchazeče, aby našli zaměstnání. Poradenství dělíme na individuální a skupinové. Individuální poradenství poskytuje referent ÚP konkrétnímu uchazeči vzhledem k jeho zkušenostem, dovednostem, věku a jiným podmínkám. Poskytuje výběr vhodného typu rekvalifikací, nabízí odborné rady uchazečům s tělesným postižením apod. Skupinové poradenství slouží pro několik uchazečů o zaměstnání najednou, tyto skupinky oddělují různá témata těchto poradních sezení. Na skupinovém poradenství lze pomoci s vytvořením životopisu, s kontaktováním zaměstnavatele, s přípravou na pohovor, s orientací na trhu práce. Další organizací je Informační a poradenská střediska při úřadech práce (IPS). Toto středisko slouží zejména pro žáky středních a vysokých škol, když potřebují poradit, jaké povolání si v budoucnosti zvolit a na jaký pracovní obor se zaměřit. Poskytuje přehled a popis jednotlivých profesí, popisuje pracovní prostředí. Dává uchazečům přehled o rekvalifikacích a pracovních místech.

*„IPS poskytují bezplatné služby kariérového poradenství (Portál MPSV - ÚP: Poradenství a IPS, 2017):*

- *žákům základních škol a jejich rodičům v otázkách volby vhodné vzdělávací cest (střední školy),*
- *studentům středních škol a v oblasti změny oboru, školy, přípravy na volbu VŠ a vstup na trh práce,*
- *široké veřejnosti v otázkách orientace na trhu práce při ztrátě zaměstnání, změně oboru, profese a rozhodování v otázkách zvyšování a změn kvalifikace,*
- *uchazečům a zájemcům o zaměstnání v případě řešení situace změnou oboru, profese, zvyšováním a rozšiřováním kvalifikace a též v oblasti sebepoznání, prezentace svých schopností a dovedností.“*

### 3.3.3 Činitelé APZ

Mezi nejvýznamnější představitele APZ patří Ministerstvo práce a sociálních věcí, dále jen MPSV a Úřady práce ČR, dále jen ÚP.

#### 3.3.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)

MPSV má své webové stránky dostupné na [www.mpsv.cz/cs/](http://www.mpsv.cz/cs/). Na webu lze získat potřebné formuláře, vznést dotazy, využít elektronickou podatelnu, nalézt kontaktní informace, nalézt aktuální informace týkající se problematiky MPSV. Od 13.12. 2017 je ministryní práce a sociálních věcí Ing. Jaroslava Němcová, MBA. MPSV sídlí v Praze. Ministerstvu jsou podřízené některé organizace, jedná se zejména o Úřad práce České republiky, Státní úřad inspekce práce, Úřad pro mezinárodní ochranu dětí, Česká správa sociálního zabezpečení. Mezi základní činnosti MPSV patří například sociální politika a pojištění (důchody, nemocenské, sociální dávky); politika zaměstnanosti, genderová politika.

Dále MPSV využívá internetový integrovaný portál dostupný na [portal.mpsv.cz](http://portal.mpsv.cz). Na portále lze nalézt různé statistiky, informace o jednotlivých úřadech práce, volná pracovní místa v různých regionech ČR, kontaktní informace, informace o zaměstnanosti či nezaměstnanosti, potřebné formuláře, informace pro občany i pro zaměstnavatele. Na portále si lze vybrat z několika záložek, které vás navedou přímo na oblast vašeho zájmu, jedná se o tyto záložky:

- Úřad práce ČR,
- Zaměstnanost,
- Sociální tematika,
- EURES,
- Formuláře,
- Registr adres.

Na webových stránkách je také možnost přepnout do anglické verze a dostupné jsou i odkazy na sociální sítě. Na portále je k dispozici více jazykových variant. Obě webové stránky velmi užitečné a přehledné. Spousta lidí v dnešní době vyhledává informace na internetu a MPSV se těmto trendům velmi dobře přizpůsobilo.

### 3.3.3.2 Úřady práce (ÚP)

Úřad práce ČR se skládá z generálního ředitelství, krajských poboček a kontaktních pracovišť. (Portál MPSV - ÚP ČR, 2017).

ÚP ČR byl zřízen dne 1. 4. 2011 a je organizační složkou státu s celostátní působností. Řídí se zákonem č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky.

Generální ředitelství ÚP má svého generálního ředitele. V roce 2015 byla do funkce generální ředitelky zvolena PhDr. Kateřina Sadílková, MBA. Mezi hlavní úkoly generálního ředitelství patří zejména kontrola a řízení činností krajských poboček, řídí jednotlivé útvary krajských poboček, zajišťuje nástroje týkající se aktivní politiky zaměstnanosti, řídí činnost EURES (vyhledávání pracovních míst v Evropě), zastupuje Českou republiku v evropských zasedáních, zajišťuje interní audity a vzdělávání zaměstnanců.

Krajských poboček ÚP je 14 podle jednotlivých krajů ČR (Praha, Středočeský, Ústecký, Jihočeský, Plzeňský, Karlovarský, Liberecký, Královehradecký, Pardubický, Vysočina, Jihomoravský, Olomoucký, Moravskoslezský, Zlínský). Předmětem této diplomové práce je Ústecký kraj, ředitelem je Mgr. Radim Gabriel. Ve vedení krajské pobočky je vždy ředitel. Mezi hlavní činnosti krajských poboček patří zejména spolupráce s kontaktními pracovišti v oblasti státní politiky zaměstnanosti, zajišťování ochrany zaměstnanců, zajištění státní sociální podpory a dalších sociálních služeb, přehled a vyhodnocení situace na trhu práce, nástroje a opatření na ovlivnění nabídky a poptávky, evidence volných pracovních míst, zajišťování rekvalifikací, činnosti spojené se zahraniční zaměstnaností.

Kontaktní pracoviště má svého vedoucího či ředitele. Kontaktní pracoviště jsou organizační složkou krajských poboček. Mezi základní činnosti patří zprostředkování zaměstnání uchazečům, evidence a organizace volných pracovních míst, mají rozhodující pravomoc v oblasti zařazení či vyřazení uchazeče o zaměstnání, pomáhají uchazečům nalézt vhodné pracovní místo, zprostředkování rekvalifikačních kurzů a školení, rozhodují o výši podpory v nezaměstnanosti a v rekvalifikaci, vykonávají činnosti související s dávkami.

Na webových stránkách ÚP <http://portal.mpsv.cz/upcr> lze nalézt odkazy na jednotlivá pracoviště podle vašeho místa bydliště.

### 3.3.3.3 EURES

EURES (EUROpean Employment Services = Evropské služby zaměstnanosti) je integrovaný internetový portál, který slouží k vyhledávání volných pracovních míst v Evropě a je dostupný na <http://portal.mpsv.cz/eures>.

K systému EURES se Česká republika připojila dnem svého vstupu do EU v roce 2004. EURES sdružuje členské země EU, země Evropského hospodářského prostoru a Švýcarsko.

EURES má také své webové stránky Evropský portál pracovní mobility dostupný na [ec.europa.eu/eures/public/cs/](http://ec.europa.eu/eures/public/cs/). Tento portál je zpracováván Evropskou komisí.

V ČR k 31.10.2017 tento portál evidoval 1 467 006 volných pracovních míst, 346 400 životopisů, 10 247 zaměstnavatelů, 996 poradců EURES. Tato čísla narůstají každým dnem a každou hodinou, jejich počet lze nalézt na webových stránkách, kde jsou tato data aktualizována.

EURES je zaštiťován zejména poradci, kteří působí v krajských pobočkách ÚP ČR a někteří působí i na kontaktních pracovištích, konkrétně pak v Kladně, Chebu, Frýdku-Místku, Chomutově, Sokolově, Tachově, Ústí nad Orlicí a Znojmě.

Od roku 2016 je síť EURES spolufinancována z Evropského sociálního fondu, konkrétně pak z operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR prostřednictvím projektu „Evropské služby zaměstnanosti ČR II“.

Síť EURES funguje pro uchazeče i zaměstnavatele. Vytváří nabídky pracovních míst zaměstnavatelů z evropských zemí a slučuje poptávky po pracovních místech od osob, kteří chtějí pracovat v zemi Evropy.

Na webových stránkách je k dispozici i databáze životních a pracovních podmínek jednotlivých zemí, protože v každé zemi jsou nároky na pracovní trh jiné a jsou jiné i podmínky, uchazeč se může informovat o situaci v evropské zemi, ve které chce pracovat.

EURES neslouží jen ke zprostředkování zaměstnání v zemích Evropy, ale slouží také k možnosti vzdělávání v zahraniční zemi.

### 3.4 Strategie Evropy 2020

Strategie Evropy 2020 neboli Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Tato Strategie byla sepsána Evropskou komisí dne 3.3.2010 v Bruselu. Jejím hlavním cílem je dostat členské státy z dopadu hospodářské a finanční krize, která započala v roce 2008. Bylo vymezeno 5 hlavních cílů EU:

- 75 % obyvatel ve věku 20-64 let by mělo být zaměstnáno,
- počet osob v rámci chudoby by měl klesnout alespoň o 20 milionů,
- 3 % z celkového HDP EU by mělo být investováno do výzkumu a vývoje,
- energie a klima by mělo dosáhnout cíle 20-20-20,
- počet dětí, které ukončí předčasně školní docházku by měl být pod 10 %.

V rámci těchto 5 hlavních cílů a jejich naplnění bylo stanoveno sedm iniciativ.

1. „Inovace v Unii“ - zlepšení přístupu k financování výzkumu a vývoje, díky novým inovativním nápadům by mohl být vytvořen hospodářský růst a nová volná pracovní místa,
2. „Mládež v pohybu“ - lepší vzdělávání a uplatnění mladistvých na trhu práce,
3. „Digitální program pro Evropu“ - využití digitálního trhu pro podniky a domácnosti,
4. „Evropa méně náročná na zdroje“ - nízkouhlíková ekonomika, obnovitelné zdroje energie, modernizace dopravy a energetické účinnosti,
5. „Průmyslová politika pro éru globalizace“ - zlepšení prostředí pro malé a střední podniky, silná a udržitelná průmyslová základna,
6. „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“ - modernizace trhů práce, rozvoj dovedností občanů, vyrovnání nabídky a poptávky na trhu práce, zajištění mobility pracovních sil,
7. „Evropská platforma pro boj proti chudobě“ - aktivní zapojení lidí postižených chudobou do života, sociální a územní soudržnost.

Jak bude těchto cílů a iniciativ dosaženo si můžeme dále přečíst v dokumentu Strategie Evropy 2020, ze kterého byly čerpány výše uvedené informace, text je dostupný ve formátu PDF na internetové adrese <https://www.mmr.cz/getmedia/7c31b211-1a5a-46a8-b6bd-151b72dc94ec/EU2020-CJ.pdf>.

### 3.4.1 Strategie politiky zaměstnanosti 2020

Neboli Strategie zaměstnanosti vychází z Koncepce zaměstnanosti, kterou schválilo MPSV v roce 2013. Dokument je dostupný ve formátu PDF na stránkách MPSV ([https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf)).

Následující shrnutí bylo čerpáno z tohoto dokumentu.

V rámci strategie pz byly stanoveny 4 priority:

- podpora přístupu k zaměstnání, převážně pro skupiny, kterou jsou na trhu práce ohroženy (mladí, staří, handicapovaní),
- podpora rovnosti mezi muži a ženami na trhu práce,
- podpora přizpůsobení se změnám na trhu práce (pro zaměstnance i podniky),
- podpora veřejných služeb týkajících se zaměstnanosti.

Cílem této dlouhodobé strategie jsou zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání pomocí využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, zvýšení míry zaměstnanosti a snížení míry nezaměstnanosti, zvýšení kvalifikace uchazečů o zaměstnání. Realizaci strategie bude pod záštitou MPSV a ve spolupráci s MŠMT (Ministerstvo mládeže, školství a tělovýchovy), MPO (Ministerstvo průmyslu a obchodu), MMR (Ministerstvo pro místní rozvoj), MF (Ministerstvo financí). Hlavním realizátorem je Úřad práce ČR.

Financování probíhá ze dvou zdrojů. Prvním je státní rozpočet ČR a druhým je Evropský sociální fond (konkrétně Operační program Zaměstnanost). Státní rozpočet vyčlenil na aktivní politiku zaměstnanosti roční náklady ve výši 1,5 mld. Kč. V rámci OP Zaměstnanost je vyčleněno v přepočtu 70,6 mld. Kč, nejvíce finančních prostředků (60%) putuje do první osy s názvem Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly.

**Obrázek 10 Schéma dokumentů strategie zaměstnanosti 2020**



Zdroj: Strategie politiky zaměstnanosti 2020 dostupný na

[https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg\\_zam\\_2020/strategiepz2020.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf) str. 45



### 3.4.1.1 Operační program Zaměstnanost

Dále jen OPZ. Program byl vypracován pro období 2014-2020. Poslední úpravy byly provedeny v dubnu roku 2015 a finální verze byla schválena 6.5.2015 Evropskou komisí. Řídícím orgánem je MPSV.

*„OPZ vymezuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy z Evropského sociálního fondu v období 2014-2020.“* (online text PDF 20.11.2017).

V roce 2013 byly identifikovány základní problémy trhu práce v oblasti zaměstnanosti a nezaměstnanosti. Mezi nejvýznamnější patří nízká míra zaměstnanosti a rostoucí míra nezaměstnanosti, nejnižší míra zaměstnanosti v ČR připadá na ženy ve věku 55-64 let. Nejvyšší nezaměstnanost se týká osob do 25 let či osob s nízkou kvalifikací.

Příčinami vzniku těchto problémů jsou například: nedostatečné množství volných pracovních míst, osoby nemají dostatečnou kvalifikaci, nízká nabídka brigádních prací neboli prací na částečný úvazek, neochota přestěhovat se za prací neboli mobilita.

OPZ identifikuje základní problémy a příčiny pro více oblastí, mezi které patří například: rovnost žen a mužů na trhu práce, oblast veřejné správy, sociální začleňování, služby zaměstnanosti, mezinárodní spolupráce.

Na základě analýzy těchto základních oblastí bylo vytvořeno 5 prioritních os, které se věnují jednotlivým tematickým cílům (jedna osa = jeden cíl).

- **1 – Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly,**
- **2 – sociální začleňování a boj s chudobou,**
- **3 – sociální inovace a mezinárodní spolupráce,**
- **4 – efektivní veřejná správa,**
- **5 – technická pomoc.**

Pomocí operačních programů jsou rozdělovány finanční prostředky z fondů EU. Zajištění a vyjednávání ohledně nařízení vztahujících se k operačním programům bylo vedeno pod záštitou Rady EU, Evropského parlamentu a Evropské komise.

## 4 Analytická část

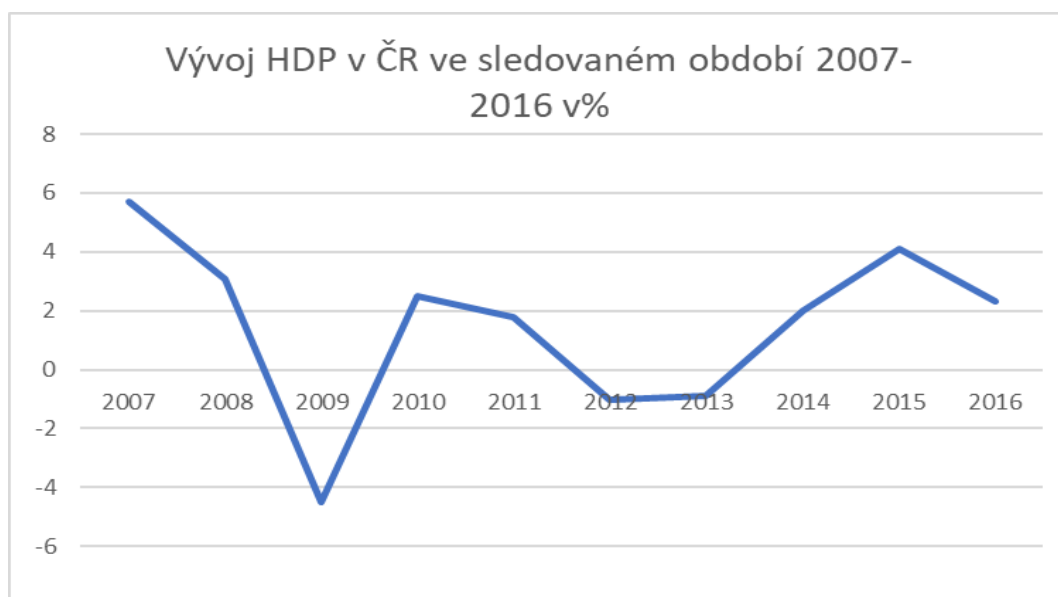
Analytická část diplomové práce se zaměřuje na Ústecký kraj, konkrétně okres Louny ve sledovaném období 2007-2016. V této části práce je vymezena charakteristika daných regionů, zhodnocena situace na trhu práce v okrese Louny a popsány nejvýznamnější zaměstnavatelé, vývoj a komparace nezaměstnanosti v okrese Louny, Ústeckém kraji, České republice. Dále jsou vymezeny vynaložené výdaje na státní politiku zaměstnanosti v Ústeckém kraji v porovnání s hlavním městem České republiky, Prahou. Praha byla pro komparaci zvolena z důvodu, že má jednu z nejnižších nezaměstnaností v krajích ČR, a proto je možné dobře analyzovat rozvržení vynaložených prostředků. V posledních kapitolách je pak popsána aktivita ÚP Louny, informace byly čerpány zejména z osobních schůzek, popsány jsou také některé ukončené projekty podporované z ESF. V závěru jsou navržena některá opatření, která by mohla vést ke zvýšení zaměstnanosti v okrese Louny. V období zpracování nebyly dostupné veškeré údaje za rok 2017, avšak ekonomika se vyvíjela pozitivně, HDP vzrostlo z 2,3 % (rok 2016) na 4,5 % (rok 2017) a nezaměstnanost klesla na celém území ČR, Ústecký kraj stále zůstává na druhém místě s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob, k 31.12.2017 se jednalo celkem o 5,39 %. Údaje za rok 2017 budou uvedeny v komentářích.

### 4.1 Stručný vývoj ekonomiky a HDP od r. 2007

V roce 2007 započala v Americe finanční a hospodářská krize, která Českou republiku a její ekonomiku zasáhla až v roce 2009. Důvodem vzniku byla hypoteční krize ve Spojených státech, která vedla k zániku celkem 3 investičních bank na Wall Street. Pád těchto bank zapříčinil krach akciových trhů na celém světě, nejen na americkém kontinentu. Stabilita a důvěra v investiční společnosti byla značně narušena. (Finanční krize - jak to začalo, 2018).

Krize zasáhla všechny státy EU, kromě Polska. Polsko si stále drželo kladné HDP ve výši 1,7 %. V ČR HDP kleslo na -4,8 %. Do roku 2008 nezaměstnanost v ČR pozvolna klesala a klesla až na 5,5 %, nástupem krize v roce 2009 křivka nezaměstnanosti prudce stoupla na 9,5 %. Krize také značně prohloubila deficit státního rozpočtu, který se v roce 2008 pohyboval okolo 20 mld. Kč a v průběhu krize se prohloubil na neuvěřitelných 192,4 mld. Kč. (Hospodářská krize a česká ekonomika - ČNB, 2017).

**Graf 1 Procentní vývoj HDP v ČR ve sledovaném období 2007-2016**



*Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z <https://www.finance.cz/makrodata-eu/hdp/statistiky/vyvoj-hdp/>.*

Na grafu můžeme vidět, jak se HDP v období krize propadlo a dostalo se až na neuvěřitelných -4,5 %. Nejvyšší HDP je zaznamenalo před krizí v roce 2007 ve výši 5,7 %. Lze konstatovat, že se ČR stále ještě zcela nevzpamatovala z dopadu světové krize.

## **4.2 Charakteristika vybraného regionu**

### **4.2.1 Ústecký kraj**

Ústecký kraj se nachází v severozápadní oblasti území České republiky. Dle oficiálních stránek (<http://www.kr-ustecky.cz/zakladni-informace-o-kraji/d-183261>) se uvádí rozloha 5 339 km<sup>2</sup>, což činí 6,8 % z celkového území ČR. Počet obyvatel se pohybuje okolo 821 000 (údaj k 30.6.2017 je 820 725), tento počet stále klesá, jelikož údaj z 30.9.2016 ukazuje hodnotu 821 732, tento počet tvoří 8 % z celkového počtu obyvatel ČR. (ČSÚ krajská správa Ústní nad Labem., 2017).

Pro diplomovou práci byl zvolen konkrétně okres Louny. Tento kraj je velmi znám svou vysokou nezaměstnaností a spoustou průmyslových podniků.

Ústecký kraj se dále dělí na 7 okresů:

- Chomutov,
- Most,
- Teplice,
- Ústí nad Labem,
- Děčín,
- Litoměřice,
- Louny.

Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji se pohybuje ve výši 5,39 % (údaj k 31.12.2017). Ústecký kraj se v současnosti řadí na druhé místo v nejvyšší nezaměstnanosti, na prvním místě je kraj Moravskoslezský, který má míru nezaměstnanosti 5,61 %.

*Tabulka 1 Struktura populace v Ústeckém kraji*

Údaj/rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Počet obyvatel v tis.</b>	831	835	836	836	828	827	825	824	823	821
<b>Ekonomicky aktivní 15-64 let v tis.</b>	596	598	595	591	577	569	561	554	547	540
<b>Prům. věk</b>	39,4	39,6	39,8	40	40,4	40,6	40,9	41,2	41,4	41,6
<b>MUŽI v tis. celkem</b>	409	412	413	413	409	409	408	408	408	407
<b>MUŽI v tis.15-64 let</b>	302	304	302	300	293	289	286	283	280	277
<b>ŽENY v tis. celkem</b>	422	423	424	423	419	418	417	416	415	414
<b>ŽENY v tis. 15-64 let</b>	294	294	293	291	284	279	275	271	267	263

*Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z ČSÚ (<https://www.czso.cz/csu/xu/kraj>)*

Z tabulky č. 1 vyplývá, že se za sledované období celkový počet obyvatel snížil o 10 tisíc, z uvedeného lze vyvodit, že roste úmrtnost a snižuje se porodnost (přirozené úbytky) či se zvyšuje nepřirozený úbytek stěhováním. V Ústeckém kraji převažuje počet žen nad muži. V oblasti ekonomicky aktivního obyvatelstva naopak převažují muži nad ženami. Průměrný věk se každým rokem zvyšuje.

Hejtmanem Ústeckého kraje je pan Oldřich Bubeníček. Pan Hejtman má k dispozici celkem 5 náměstků. Rada se skládá z 11 členů. Zastupitelstvo má 55 členů, kteří byli zvoleni ve volbách v říjnu roku 2016. Zastupitelstvo kraje vykonává samosprávu, může podávat návrhy zákonů do Poslanecké sněmovny, může vydávat krajské vyhlášky, vytváří a koordinuje strategické dokumenty, schvaluje rozpočet kraje.

**Tabulka 2 Rada Ústeckého kraje**

<b>hejtman: Oldřich Bubeníček</b>		
PhDr. Martin Klika, MBA, DBA	<b>náměstci</b>	<b>Rada kraje</b>
Jaroslav Foldyna		
RSDr. Stanislav Rybák		
Jaroslav Komínek		
Mgr. Bc. Petr Šmíd		
Ing. Ladislav Drlý	<b>radní</b>	
PhDr. Ing. Zdeněk Matouš, Ph. D. MBA		
Jitka Sachetová		
Ing Radek Štejnár		
Radek Belej		

*Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z [http://www.kr-ustecky.cz/vismo/o\\_utvar.asp?id\\_org=450018&id\\_u=7795&tzv=2#searchresult](http://www.kr-ustecky.cz/vismo/o_utvar.asp?id_org=450018&id_u=7795&tzv=2#searchresult) (online text 10.1.2018)*

#### **4.2.2 Okres Louny**

Okres Louny je jedním ze sedmi okresů Ústeckého kraje a nachází se na jihozápadě kraje. V rámci kraje se řadí mezi největší okresy svou rozlohou 1 118 km<sup>2</sup>, avšak má nejnižší počet obyvatel v porovnání s ostatními okresy Ústeckého kraje, z toho vyplývá, že je to i okres s nejnižší hustotou obyvatel na km<sup>2</sup> (konkrétně 77 obyv./km<sup>2</sup>).

Sdružuje celkem 63 obcí (z toho 6 městysů: Slavětín, Peruc, Cítoliby, Panenský Týnec, Ročov, Nepomyšl) a 7 měst (Louny, Postoloprty, Žatec, Podbořany, Blšany, Kryry, Vroutek).

Většina rozlohy okresu se nachází v nadmořské výšce 200-400 metrů nad mořem.

V oblasti zemědělství je okres specializován na pěstování, obilovin, olejnin či chmele. V průmyslové oblasti se jedná zejména o potravinářský a strojírenský průmysl.

Z následující tabulky číslo 3 vyplývá, že počet obyvatel okresu Louny neustále kolísá, avšak většinu sledovaného období se drží kolem 86,5 tisíc. Nejvíce obyvatel měl v roce 2009 a to ve výši 87 263, naopak nejnižší počet měl v roce 2016 ve výši 86 346. Míra přirozeného úbytku se zvyšuje, nejvyšší hodnoty však dosahovala v roce 2012. Nejvyšší přírůstek v důsledku stěhování zaznamenal okres Louny v roce 2016, kdy se přistěhovalo celkem 19 % na 1000 obyvatel.

**Tabulka 3 Počet obyvatel, zaznamenané přírůstky a úbytky v okrese Louny ve sledovaném období 2007-2016**

rok/údaj	počet obyvatel	přirozený přírůstek/úbytek	přírůstek/úbytek stěhováním
2007	86 710	0,3	6,4
2008	87 197	1	4,6
2009	87 263	1,1	-0,4
2010	87 220	0,2	-0,7
2011	86 782	-0,1	4,5
2012	86 613	-1,8	-0,1
2013	86 378	-1	-1,7
2014	86 463	-0,8	1,8
2015	86 399	-0,4	-0,4
2016	86 346	-1,4	19

*Zdroj: vlastní zpracování na základě demografických údajů ČSÚ dostupných na [https://www.czso.cz/csu/xu/okres\\_louny](https://www.czso.cz/csu/xu/okres_louny) (Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2018).*

### 4.3 Trh práce v okrese Louny

Ústecký kraj se svými okresy se řadí na druhé místo v nejvyšším počtu nezaměstnanosti. Celý okres Louny je nejvíce zaměřen na průmysl, a to konkrétně automobilový (vznik průmyslové zóny Triangl), keramický a strojírenský. V okrese se vyskytuje několik zemědělských družstev.

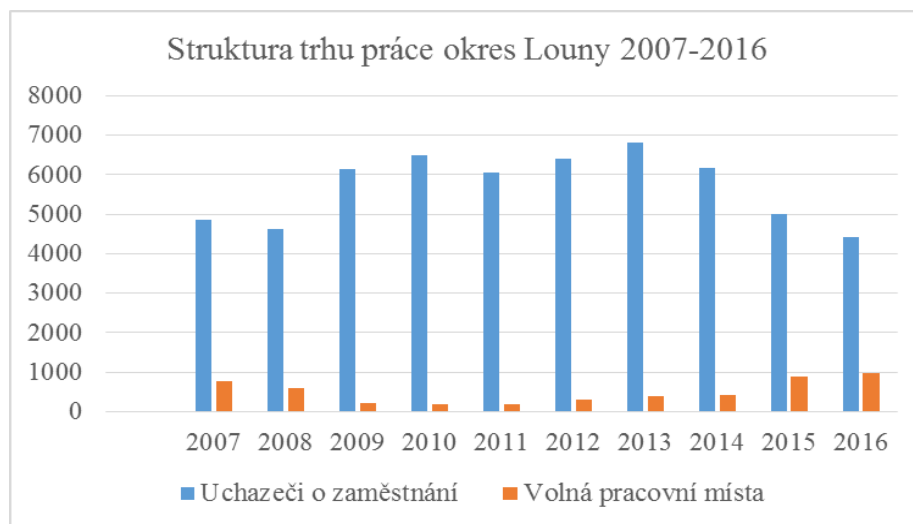
V okrese Louny jednoznačně převažuje poptávka po práci nad nabídkou práce. Níže uvedené údaje se vztahují vždy k datu 31.12. daného roku. V roce 2017 byla nabídka pracovní síly ve výši 3 375 uchazečů, poptávka po pracovní síle 1 602 pracovních míst. Což značí, že se trh práce vyvíjí pozitivně, ubývá počet uchazečů o zaměstnání a zároveň se zvyšují volná pracovní místa.

**Tabulka 4 Struktura trhu práce v okrese Louny z hlediska pracovní síly 2007-2016**

Rok	Nabídka pracovní síly (uchazeči o zaměstnání)	Poptávka po pracovní síle
2007	4 860	766
2008	4 624	591
2009	6 147	227
2010	6 495	172
2011	6 044	199
2012	6 402	303
2013	6 811	380
2014	6 166	407
2015	5 007	886
2016	4 433	985

*Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z MPSV Portál*

**Graf 2 Struktura trhu práce dle pracovní síly**



*Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z tabulky č. 4*

Z výše uvedené tabulky č. 4 a grafu č. 2 vyplývá, že v okrese Louny je jednoznačná převaha nabídky pracovní síly nad poptávkou po pracovní síle. Křivka nabídky měla největší vzestup v období ekonomické krize od roku 2009 až do roku 2013. Nejvyšších hodnot dosáhla v roce 2013, kdy bylo evidováno celkem 6 811 uchazečů o zaměstnání, z toho bylo celkem 6 478 osob ve věku 20-64 let. Nejvíce ve věku 20-24 let, podle věku lze předpokládat, že tito uchazeči mají zájem o pracovní pozice nejvíc, jelikož dokončili střední školu a snaží se uchytit na trhu práce. Dále nejvíce uchazečů bylo se základním vzděláním a se středoškolským s výučním listem. Na základě těchto údajů lze předpokládat, že v okrese Louny chybí možnosti pro dosažení vyššího vzdělání a obyvatelé

nejdou ochotni dojíždět za vyšším vzděláním do vzdálenějších měst a snaží se uchytit na trhu práce pouze s nejnižším stupněm vzděláním. Z celkového počtu uchazečů bylo celkem 3 362 žen a 3 449 mužů, struktura nezaměstnaných dle pohlaví byla v tomto roce vyrovnaná. Nejvíce uchazečů bylo nezaměstnáno v délce nad 24 měsíců, konkrétně pak 1 607 osob. Tento údaj naznačuje, že se okres Louny stále nevzpamatoval z dopadu ekonomické krize a nadměrného propouštění. Nejvíce toto období ovlivnil zánik společnosti Panasonic v průmyslové zóně Triangl v roce 2012, ředitel ÚP Louny pan Vratislav Pražák prohlásil, že zánik společnosti Panasonic je jedna z největších zátěží na zaměstnanost v okrese Louny, propuštěno bylo celkem 600 zaměstnanců. S tímto nárůstem uchazečů o zaměstnání narostl i počet uchazečů, kteří mají nárok na podporu v nezaměstnanosti a to z 5 705 osob (údaj k 31.12.2012) na 6 168 osob. Nejvíce lidí má nárok na podporu mezi 3 501 – 4 500 Kč/ měsíc.

Naopak nejnižší počet uchazečů o zaměstnání zaznamenal okres Louny v roce 2016 a to ve výši 4 433 osob, z toho 4 221 ve věku 20-64 let. Oproti roku 2013 je nejvyšší nárůst ve věku 50–59 let. Lze předpokládat, že při ústupu ekonomické krize začaly podniky vytvářet nová pracovní místa, na která převážně dosadily mladší zaměstnance, kteří právě dokončili studium a lidé ve starším věku zůstali i nadále bez zaměstnání. Nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání stále přetrvává ve vzdělanostní skupině s dosaženým základním a středoškolským vzděláním s výučním listem, celkem 3 291 osob. Z celkového počtu uchazečů bylo celkem 2 278 žen a 2 155 mužů. V tomto roce převažoval počet nezaměstnaných žen nad muži.

V roce 2013 bylo na území ČR evidováno celkem 596 833 uchazečů o zaměstnání. V roce 2016 tento počet klesl o neuvěřitelných 215 tisíc uchazečů na 381 373.

Poptávka po pracovní síle se rapidně snížila s nástupem ekonomické krize, kdy podniky začaly propouštět a snížily počet pracovních pozic v okrese. S nástupem krize klesl počet volných pracovních míst z 766 (31.12.2007) na pouhých 172 (31.12.2010). Nejnižší poptávka tedy byla v roce 2010, poptáváno bylo celkem 172 pozic, z toho nejvíce byl zájem o osoby se středoškolským odborným vzděláním s výučním listem, celkem 107 pozic. Nejvíce nabízených pozic bylo ze sekce C, sektor zpracovatelského průmyslu, požadováno bylo 88 osob, na druhém místě byla sekce F, sektor stavebnictví s požadovaným počtem 14 osob. Strukturu klasifikace NACE nalezneme v příloze č. 5.



Podle klasifikace CZ-ISCO (dříve KAZM) byla struktura nejvíce žádaných volných pracovních míst podle profese třídy 7 = Řemeslníci a opraváři, v celkovém počtu 80 pozic. Druhá nejvíce žádaná profese dle této klasifikace byla třída 3 = Techničtí a odborní pracovníci. Strukturu klasifikace CZ-ISCO (neboli KAZM) nalezneme v příloze č. 4.

Nejvyšší poptávku po pracovní síle zaznamenal okres Louny v roce 2016 v počtu 985 volných pracovních míst. Nejvíce bylo poptáváno středoškolské vzdělání s výučním listem (celkem 405 pozic), dále pak dokončené základní vzdělání (celkem 287 pozic). Dle klasifikace NACE bylo nejvíce pozic nabízeno v sekci C, sektor zpracovatelského průmyslu (295 pozic). Na základě klasifikace CZ-ISCO byli nejvíce nabízené pozice v třídě 7 = Řemeslníci a opraváři (361 pozic), dále pak v třídě 8 = Obsluha strojů a zařízení, montéři (236 pozic).

V roce 2010 bylo na území celé ČR evidováno celkem 30 803 volných pracovních pozic. V roce 2016 vzrostl počet volných pracovních míst o více než 100 tisíc pozic na celkový počet 132 496. V obou letech značně převažuje největší nabídka pracovních pozic dle klasifikace NACE v sekci C, sektor zpracovatelského průmyslu.

Trh práce v okrese Louny se nejpříznivěji vyvíjel v roce 2016, kdy stoupla křivka poptávaných pracovních sil, a naopak klesl počet uchazečů o zaměstnání. Pokud se obě křivky budou i nadále vyvíjet stejným směrem, je velice pravděpodobné, že v budoucnu může trh práce v tomto okrese dosáhnout stavu rovnováhy.

**Tabulka 5 Vývoj počtu zaměstnaných a nezaměstnaných 2007-2016**

Rok	Počet obyvatel	Uchazeči o zaměstnání	<15 let; >64 let	Zaměstnaní	Volná pracovní místa	Počet uchazečů na 1 volné prac. místo
2007	86 710	4 860	24 799	57 051	766	6,3
2008	87 197	4 624	25 026	57 547	591	7,8
2009	87 263	6 147	25 394	55 722	227	27,1
2010	87 220	6 495	25 643	55 082	172	37,8
2011	86 782	6 044	26 295	54 443	199	30,4
2012	86 613	6 402	26 850	53 361	303	21,1
2013	86 378	6 811	27 382	52 185	380	17,9
2014	86 463	6 166	28 100	52 197	407	15,1
2015	86 399	5 007	28 771	52 621	886	5,7
2016	86 346	4 433	29 444	52 469	985	4,5

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z Portálu MPSV (údaje k 31.12.)

Z výše uvedené tabulky č. 5 lze konstatovat, že nejpříznivější podmínky pro uchazeče byly v roce 2016, kdy v přepočtu bylo pouze necelých 5 zájemců na jedno pracovní místo. Naopak v době ekonomické krize připadalo na 1 volné pracovní místo v přepočtu 27–30 osob. Nejvyšší propad je mezi roky 2014 a 2015, počet uchazečů na 1 volné pracovní místo se snížil o 9,4 osob. Naopak nejvyšší nárůst byl zaznamenán mezi roky 2008 a 2009, počet uchazečů na jedno místo vzrostl o 19,3 osob. V roce 2017 bylo celkem 2,1 uchazečů na jedno volné pracovní místo.

#### **4.4 Podniky v okrese Louny**

Mezi nejvýznamnější oblasti podnikání patří v okrese Louny strojírenství, automobilový a keramický průmysl, značný význam má také zemědělství. Na základě účetních závěrek lze konstatovat, že oblast zemědělství v okrese Louny není příliš vzkvétající a daří se spíše průmyslovým podnikům. ZD Podlesí Ročov stále profituje a dle jejich výroční zprávy lze předpokládat, že je to díky investicím do nákupu nových strojů a nových pozemků, jsou schopni tak zvýšit svou výrobu a prodat více výrobků.

Zemědělské podniky vznikly transformací JZD a statků, jejichž vlastníky byl stát.

HOPPEX Tuchořice, družstvo vlastníků je jedním ze zemědělských družstev, které vzniklo po transformaci. Zapsáno do obchodního rejstříku bylo 11.2.1993. V roce 2007 mělo toto družstvo hospodářský výsledek po zdanění ve výši 138 000 Kč, poslední účetní závěrka roku 2016 ukazuje záporný hospodářský výsledek, a to ve výši -40 000 Kč. Družstvo disponuje pouze 5 zaměstnanci a v roce 2016 přesto dosáhlo čistého obrátu 3 789 000 Kč. (OR - Veřejný rejstřík a Sbírka listin , 2018).

ZEMĚDĚLSKÁ SPOLEČNOST BLŠANY s.r.o. je jednou z největších zemědělských společností na území okresu Louny, zapsán do OR byl 1.4.1993. Je členem koncernu AGROFERT a disponuje 56 zaměstnanci (údaj k 31.12.2016 dle Výroční zprávy). V roce 2016 měla společnost hospodářský výsledek 31 177 000 Kč, což je téměř desetimilionový pokles oproti roku 2015, kdy byl jejich hospodářský výsledek 41 601 000 Kč. Na tento pokles má vliv zejména cena obilovin, olejnin a chmelu, na jejichž pěstování

se společnost zaměřuje a také zvyšování nájemného a pachtovného. (Sbírka listin - Zemědělská společnost Blšany s.r.o., 2018).

ZEMĚDĚLSKÉ DRUŽSTVO PODLESÍ ROČOV se zaměřuje na zemědělskou produkci, zejména pěstování obilovin a olejnin, dále pak také na chování skotu. Oproti předešlým dvěma společnostem se toto družstvo pyšní vzrůstajícím hospodářským výsledkem každý rok od svého vzniku 1.6.1984. V roce 2016 měla obrát 149 606 000 Kč. Družstvo disponovalo v roce 2016 celkem 59 zaměstnanci. (OR Sbírka listin Zemědělské družstvo Podlesí Ročov, 2018).

Louny se mohou pyšnit tradiční společností zastupující keramický průmysl.

ELEKTROPORCELÁN a.s. je společnost zaměřená na výrobu porcelánu a technické keramiky, na trhu působí již od roku 1880, kdy byla spuštěna první výroba. V roce 2016 firma disponovala celkem 168 zaměstnanci, firma se stále rozšiřuje a v současné době nabízí 7 volných pracovních pozic v divizi Louny (údaj k 16.1.2018). (Elektroporcelán a.s. - Společnost, 2018). Hospodářský výsledek po zdanění v roce 2016 byl 4 476 314,27 Kč. Což je o téměř 3,3 milionu korun více než v předchozím roce. Dosáhli toho zejména díky zdražení cen některých výrobků, snížení nákladů na materiál a energii a také díky zaplacení většiny závazků po splatnosti. (ELP a.s. - Auditovaná výroční zpráva za rok 2016, 2018).

Mezi nejvýznamnější zástupce automobilového průmyslu v okrese Louny patří japonské společnosti Ishimitsu Manufacturing Czech s.r.o. a Nachi Czech s.r.o., obě tyto společnosti vznikly v ČR v roce 2003.

ISHIMITSU MANUFACTURING CZECH s.r.o. jejíž motto zní: „*Své zaměstnance považujeme za nosný pilíř celé společnosti, jejich názory a nápady jsou respektovány a podporovány. Zvyšování kvalifikace, profesní růst zaměstnanců, čisté a bezpečné pracoviště a pevné sociální zázemí umožňují dosahování stanovených cílů a vizí IMC.*“ (Ishimitsu Manufacturing Czech s.r.o. - O nás, 2018). V oblasti automobilového průmyslu patří tato společnost k těm menším a stav zaměstnanců k 31.3.2017 byl 111. V současné době mají volné 2 pozice (údaj k 16.1.2018). Za rok 2016 dosáhly čistého hospodářského výsledku ve výši 21 833 000 Kč, což lze považovat za velký úspěch, jelikož v roce 2013 byla společnost ve ztrátě ve výši -13 184 000 Kč. (OR Sbírka listin - Ishimitsu Manufacturing Czech s.r.o., 2018).

NACHI Czech s.r.o. je společnost, která se nachází v průmyslové zóně Louny. V roce 2007 měla celkem 43 zaměstnanců a 4 členy řídicích orgánů. V tomto roce byla společnost také ve ztrátě, jako Ishimitsu, ve výši -15 164 000 Kč. V roce 2016 dosáhli hospodářského výsledku po zdanění 41 165 000 Kč. (OR Sbírka listin - Nachi Czech s.r.o., 2018).

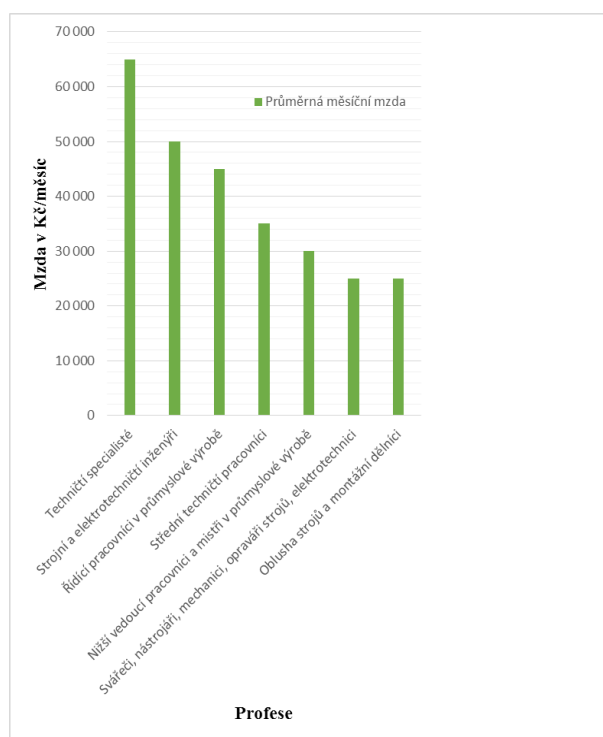
Z výše uvedených údajů z účetních závěrek lze konstatovat, že se automobilovému průmyslu v posledních letech velmi daří a společnosti byly schopny ze ztráty dosáhnout několikamilionových výsledků hospodaření.

### PRŮMYSLOVÁ ZÓNA TRIANGL

Mezi největší zaměstnavatele na Lounsku patří průmyslová zóna Triangl, která se rozkládá na původním vojenském letišti v Žatci ve velikosti 364 ha. K otevření zóny došlo 29.6.2007. K 31.12.2017 bylo v průmyslové zóně zaměstnáno celkem 3 663 osob.

Následující informace byly čerpány z webových stránek průmyslové zóny Triangl dostupných na <http://www.industrialzonetriangle.com> (online text 23.01.2018).

**Graf 3 Průměrná měsíční mzda v průmyslové zóně Triangl**



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z

<http://www.industrialzonetriangle.com/cs/nejcasteji-kladene-otazky> (online text 01.02.2018)

Z uvedeného grafu č. 3 vyplývá, že technické obory jsou na vzestupu a jsou velmi kvalitně ohodnoceny. Technický specialista si přijde až na 65 000 Kč/ měsíc. Montážní dělník může dosáhnout až 25 000 Kč/měsíc.

V průmyslové zóně Triangl již podniká 12 firem (údaj k 22.1.2018). Jako poslední se do zóny připojila firma ZF Chassis Systems Žatec s.r.o., která je zaměřena na automobilový průmysl, aktuálně má 7 zaměstnanců a plánovaný start výroby je předpokládán v listopadu 2018 s celkem 50 zaměstnanci, což znamená, že tato společnost vytvoří celkem 43 nových volných pracovních míst.

Dalších 11 společností se v Trianglu zabývá automobilovým průmyslem a výrobou součástek a vybavení pro automobily včetně pneumatik.

GONVARRI Czech, s.r.o. je společnost, která se pohybuje v automobilovém průmyslu, konkrétně pak 3D laserové vytváření komponentů z kovu. Provoz zahájila v roce 2015, k 31.12.2017 disponovala celkem 63 zaměstnanci na ploše o velikosti 7,64 ha.

GESTAMP LOUNY s.r.o. společnost se rovněž angažuje v automobilovém průmyslu, provoz byl zahájen na přelomu roku 2011 a 2012, k 31.12.2017 měla celkem 531 zaměstnanců. Plošná velikost je 8,82 ha.

Hitachi Automotive Systems Czech, s.r.o. – japonská společnost v automobilovém průmyslu, vznikla v roce 2013, na ploše o velikosti 25,33 ha. K 31.12.2017 disponovala celkem 350 zaměstnanci.

Hitachi Cable Europe, s.r.o. – rovněž automobilový průmysl. Výrobní haly se rozkládají na nejmenší ploše celého Trianglu a to o výměře 0,3 ha. Počet zaměstnanců k 31.12.2017 byl 350.

Nexen Tire Europe s.r.o. – výroba pneumatik pro automobily. Rozloha celkem 65,4 ha. Původem z Jižní Korey, plánované spuštění provozu v roce 2018, aktuálně má 101 zaměstnanců.

Yanfeng Czechia Automotive Interior Systems s.r.o. –výrobní haly se rozkládají pouze na výměře 9,85 ha, provoz byl spuštěn na přelomu roku 2011 a 2012, ke konci roku 2017 měla společnost celkem 1 500 zaměstnanců.

Hargo a.s. je česká společnost zaměřena na výrobu granulátu a mikrogranulátu z pryže. Funguje od roku 2012. V roce 2015 měla společnost 36 zaměstnanců, avšak od roku 2016 nemá žádné zaměstnance, a to z důvodu, že je firma v současné době v konkurzu, její dluhy přesáhly 300 000 000 Kč. (Žatecký a Lounský deník.cz, 2018).

Neturen Czech s.r.o. – výroba ocelových drátů. Společnost je původem japonská a působí zde od roku 2014 na výměře 5,36 ha s celkem 40 zaměstnanci ke konci roku 2017.

GRAMMER CZ, s.r.o. – vybavení pro automobily. Výměř 23,88 ha, působí od roku 2014 a ke konci roku 2017 disponovala celkem 760 zaměstnanci.

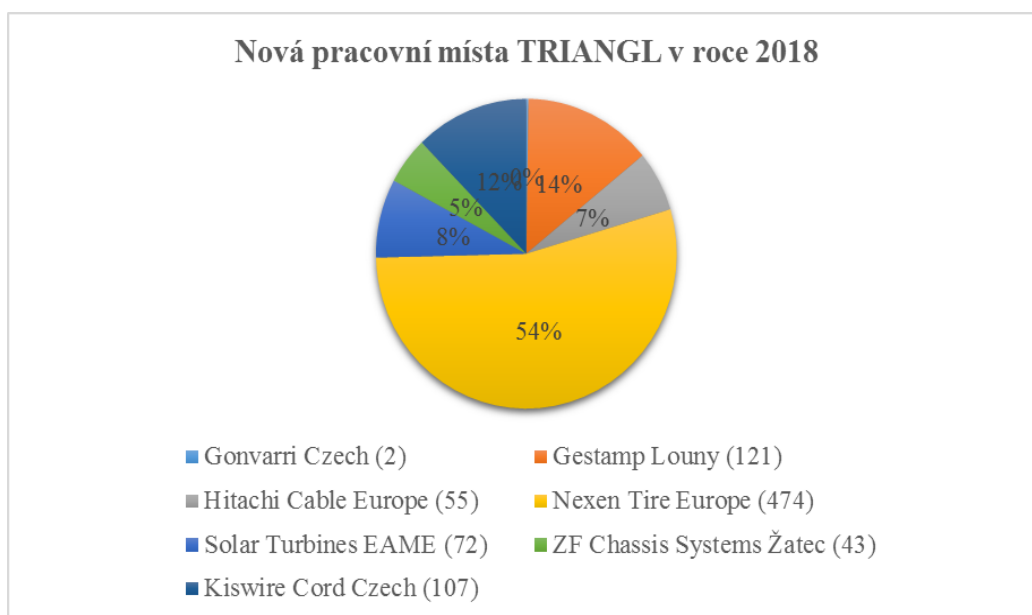
Kiswire Cord Czech s.r.o. – výroba součástek pro pneumatiky. Celková plocha 20,16 ha, zkušební provoz byl spuštěn v roce 2017 a ke konci tohoto roku měla společnost 65 zaměstnanců.

Solar Turbines EAME s.r.o. – americká společnost zaměřená na plynové turbíny, jejich opravu y údržbu působící od roku 2012 na výměře 8,04 ha. Ke konci roku 2017 měla celkem 148 zaměstnanců.

V příloze č. 6 nalezneme logo průmyslové zóny Triangl. V budoucnu se předpokládá počet pracovních míst 7 000 – 9 000.

V oblasti strojírenského průmyslu je v okrese Louny považována za největšího zaměstnavatele firma Heavy Machinery Services a.s. (Lounské strojírny). Společnost se věnuje výrobě a prodeji železničních vagónů, železničních komponentů a lokomotiv. Zápis do obchodního rejstříku 1992, ale na trhu v okrese Louny je od roku 2002 (dříve Legios a.s. či LOSTR spol. s r.o., společnost Heavy Machinery Services se dostala v roce 2014 do insolvence, do řízení se přihlásilo 322 věřitelů s pohledávkami v celkové výši 3,285 mld. Kč, v současné době pobočka v Lounech stále funguje a mateřská společnost je podrobena reorganizaci.

**Graf 4 Očekávaná nová pracovní místa v roce 2018 v průmyslové zóně Triangl**



*Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z*

*<http://www.industrialzonetriangle.com/cs/investori-v-zone> (online text 18.1.2018)*

Na základě grafu č. 4 je možné konstatovat, že firmy plánují vytvořit v roce 2018 celkem 874 nových pracovních pozic v průmyslové zóně Triangl. Největší rozšíření je očekáváno firmou Nexen Tire Europe, která plánuje zvýšit kapacitu svých zaměstnanců o 474 nových pozic.

Vybudování průmyslové zóny nabídlo Lounsku a přilehlým okresům několik tisíc pracovních míst a do budoucna se hodlá zóna rozšířit až na 9 000 pracovních pozic.

Průmyslová zóna má možnost velmi pozitivně ovlivnit budoucí nezaměstnanost a vést k jejímu poklesu v okrese Louny. Je zde vysoká pravděpodobnost, že nezaměstnaní nemají kvalifikaci na pracovní pozice, které budou nově vytvořeny a proto by se měl ÚP Louny zaměřit na zajištění rekvalifikací v oborech, které jsou potřebné pro získání zaměstnání v Trianglu a úzce spolupracovat s jednotlivými společnostmi a tím jim tak poskytnout kvalifikované pracovníky.

#### 4.4.1 Registrované subjekty v okrese Louny

Český statistický úřad vede Registr ekonomických subjektů (neboli RES), v tomto registru lze podle jednotlivých parametrů vyhledat firmu.

RES je veřejný seznam, který spadá pod zákon o státní statistické službě č. 89/1995 Sb., § 20 a slouží k evidenci ekonomických subjektů.

Ekonomickým subjektem se rozumí každá právnická či fyzická osoba, která je účetní jednotkou. (O registru - RES, 2018).

*Tabulka 6 Registrované ekonomické subjekty v okrese Louny 2007-2016*

<b>Rok</b>	<b>Registrované ekonomické subjekty celkem</b>	<b>Fyzické osoby</b>	<b>Právnické osoby</b>
<b>2007</b>	17 378	14 453	2 925
<b>2008</b>	17 626	14 469	3 157
<b>2009</b>	17 396	14 075	3 321
<b>2010</b>	17 694	14 226	3 468
<b>2011</b>	18 131	14 574	3 557
<b>2012</b>	18 373	14 754	3 619
<b>2013</b>	17 433	14 098	3 335
<b>2014</b>	17 705	14 496	3 209
<b>2015</b>	17 873	14 575	3 298
<b>2016</b>	17 851	14 480	3 371

*Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z Portálu MPSV (k 31.12.)<sup>3</sup>*

Z výše uvedené tabulky č. 6 vyplývá, že v okrese Louny převažuje počet ekonomických subjektů jako fyzických osob (podnikatelé, živnostníci). Nejvíce registrovaných fyzických osob bylo v roce 2012 (14 754 subjektů), nejméně v roce 2009 (14 075 subjektů).

Registrovaných právnických osob bylo nejvíce v roce 2012 (3 619 subjektů), naopak nejméně v roce 2007 (2 925 subjektů).

#### 4.5 Nezaměstnanost

Do konce roku 2012 vedlo MPSV ukazatel s názvem míra registrované nezaměstnanosti, který byl vypočítán na základě počtu uchazečů o zaměstnání, kteří byli

<sup>3</sup> Vlivem zpřesnění dat podle Registru osob (ROS) nejsou údaje před rokem 2013 srovnatelné



evidování na ÚP. Od ledna roku 2013 se začal používat termín podíl nezaměstnaných osob, který se vypočítává ve vztahu k obyvatelstvu ve věku 15-64 let. Míra nezaměstnanosti poukazovala pouze na poměr uchazečů a ekonomicky aktivního obyvatelstva.

**Tabulka 7 Procento nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích ČR k 31.10.2017**

Kraj v ČR	% nezaměstnanosti ČSÚ k 31.10.2017
Ústecký	5,5
Karlovarský	3,39
Plzeňský	2,32
Praha	2,55
Středočeský	3,09
Jihočeský	2,59
Liberecký	3,73
Královohradecký	2,57
Vysočina	3,27
Jihomoravský	4,31
Zlínský	3,18
Moravskoslezský	5,61
Olomoucký	3,9
Pardubický	2,4

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje> (online text 22.11.2017)

Z výše uvedené tabulky č.7 vyplývá, že nejvyšší nezaměstnanost je v Moravskoslezském kraji, a to ve výši 5,61 %, nejnižší nezaměstnanost je v Plzeňském kraji, a to ve výši 2,32 %. Na základě údajů z webových stránek [www.kurzy.cz](http://www.kurzy.cz) vyplývá, že v 10/2017 je nejnižší nezaměstnanost za posledních 20 let v ČR. Celková nezaměstnanost činí 271 000. Zároveň je také nejnižší procento nezaměstnanosti za posledních 20 let, v 10/2017 činí míra nezaměstnanosti 3,6 %. Naopak počet volných pracovních míst roste a činí 210 000. Tyto webové stránky sdružují údaje z ČSÚ.

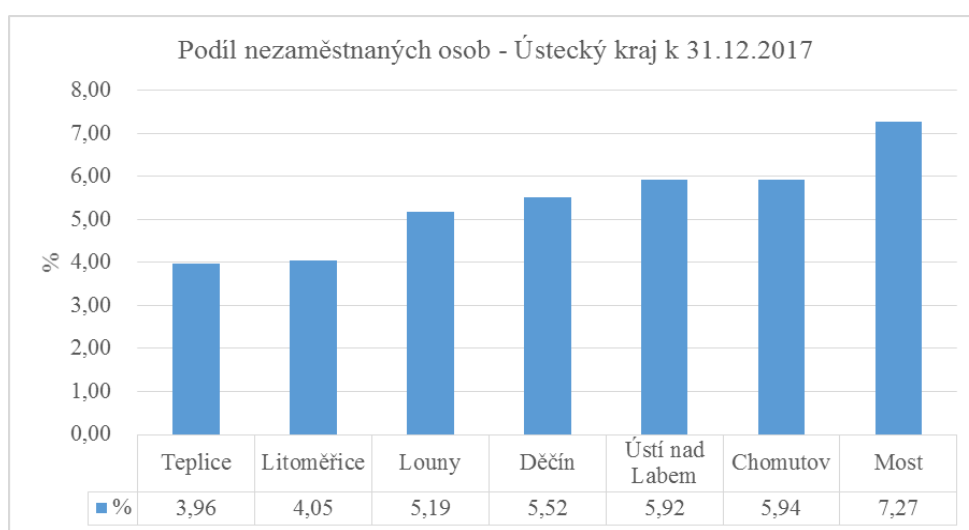
V průběhu roku se nezaměstnanost snížila o 1,4procentního bodu. Nabídka práce se zvyšuje, to znamená, že počet volných pracovních míst je každým měsícem vyšší.

„Některé kraje hlásí rekordní hodnoty za dobu existence českých veřejných služeb zaměstnanosti,“ poznamenala generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková.

#### 4.5.1 Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji

V příloze č. 7 nalezneme procentuální přehled podílu nezaměstnaných obyvatel ve věku 15-64 v jednotlivých okresech Ústeckého kraje k 30.4.2016.

**Graf 5 Podíl nezaměstnaných osob v % v Ústeckém kraji k 31.12.2017**



Zdroj: vlastní zpracování z údajů dostupných na

<https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-k-31-prosinci-2017> (online text 20.1.2018)

Pokud porovnáme stav k 30.4.2016 na základě mapy z přílohy a graf č. 5 ukazující stav k 31.12.2017, zjistíme, že nezaměstnanost v okrese Louny se snížila ze 7,79 % na pouhých 5,19 %. Nejvíce nezaměstnanost poklesla v okrese Most, a to konkrétně o 4,19 %. Nejvyšší nezaměstnanost je stále v okrese Most, v současnosti ve výši 7,27 %.

K 31.12.2017 byla v Ústeckém kraji míra nezaměstnanosti ve výši 5,39 %, což znamená pokles o 2,49 % oproti poslednímu roku sledovaného období (2016 – viz tabulka níže). Celkem bylo evidováno na Úřadu práce 31 522 uchazečů (k 31.12.2017).

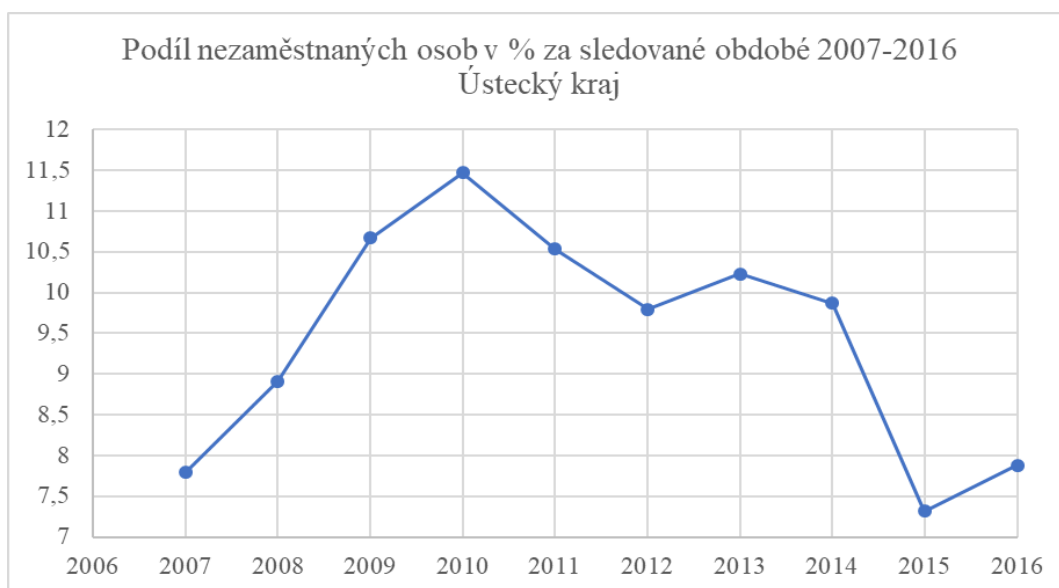
**Tabulka 8 Podíl nezaměstnaných osob v % v Ústeckém kraji ve sledovaném období 2007-2016**

Rok	%
2007	7,79
2008	8,91
2009	10,67
<b>2010</b>	<b>11,47</b>
2011	10,53
2012	9,79
2013	10,23
2014	9,87
<b>2015</b>	<b>7,32</b>
2016	7,88

Zdroj: vlastní zpracování z údajů dostupných na

<https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-k-31-prosinci-2017> (online text 20.1.2018)

**Graf 6 Podíl nezaměstnaných osob Ústeckého kraje, ve sledovaném období 2007-2016 v %**



Zdroj: vlastní zpracování z tabulky č. 8

Podíl nezaměstnaných osob za sledované období 2007-2016 kolísal mezi 11,47 % a 7,32 %. Z uvedených dat vyplývá, že nejnižší podíl byl v roce 2015 (7,32 %), od té doby se mírně zvýšil. V průběhu sledovaného období stále kolísal. Nejvyšší údaj byl naměřen v roce 2010 ve výši 11,47 %. Nejvyšší nárůst nastal v období ekonomické krize od roku 2007, postupný pokles byl až na přelomu roku 2010 a 2011.

#### 4.5.2 Podíl nezaměstnaných osob v okrese Louny

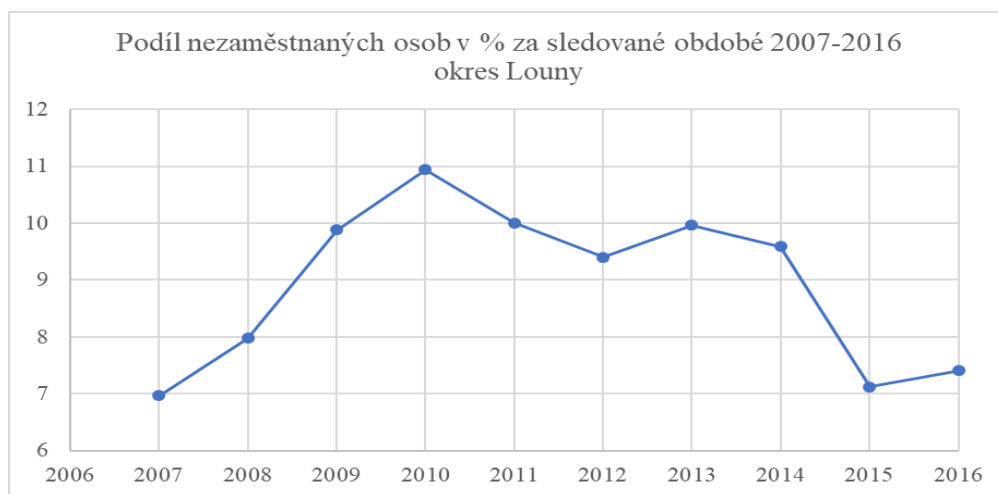
*Tabulka 9 Podíl nezaměstnaných osob v okrese Louny, 2007-2016, v %*

Rok	%
2007	6,97
2008	7,98
2009	9,88
<b>2010</b>	<b>10,94</b>
2011	10,00
2012	9,40
2013	9,96
2014	9,59
<b>2015</b>	<b>7,12</b>
2016	7,41

*Zdroj: vlastní zpracování z údajů dostupných na*

*<https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-k-31-prosinci-2017> (online text 20.1.2018)*

**Graf 7 okresu Louny Podíl nezaměstnaných osob**



*Zdroj: vlastní zpracování z tabulky č. 9*

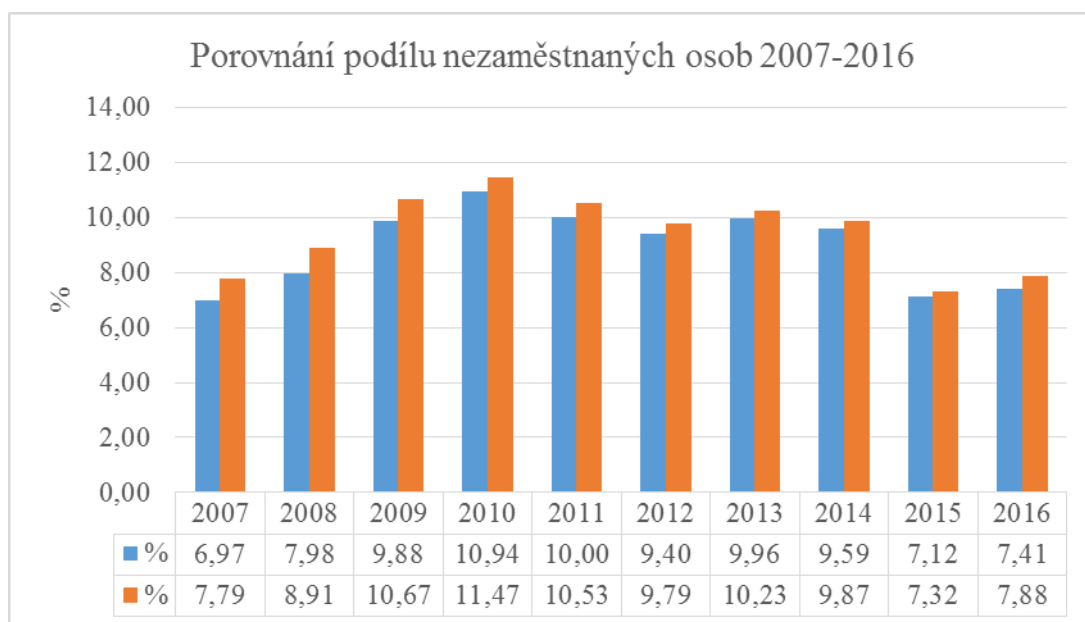
Údaje za okres Louny potvrdily stejný vývoj nezaměstnaných osob, který probíhal v celém Ústeckém kraji. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob byl v roce 2010 ve výši 10,94 %, který postupně narůstal od ekonomické krize. Za poslední roky se tato hodnota pohybuje okolo 7 %. A to i z důvodu výstavby několika nových podniků a výrobních hal v oblasti okresu Louny (viz. Průmyslová zóna Triangl).

#### 4.5.3 Porovnání procentního podílu nezaměstnaných osob mezi Ústeckým krajem a okresem Louny, ve sledovaném období 2007-2016

Porovnání podílu počtu nezaměstnaných osob mezi okresem Louny a celkově v Ústeckém kraji ve sledovaném období 2007-2016, údaje jsou uvedeny v procentech.

Uvedený graf vychází z údajů z tabulky č.9 a č. 10. Modré hodnoty jsou hodnoty okresu Louny a oranžové hodnoty patří Ústeckému kraji.

**Graf 8 Procentuální porovnání počtu nezaměstnaných osob 2007-2016**



Zdroj: vlastní zpracování z údajů tabulek č. 8 a č. 9

Z výše uvedeného grafu č. 8 vyplývá, že se podíl nezaměstnaných osob vyvíjel velmi podobně v okrese Louny, stejně jako v Ústeckém kraji. Od roku 2007 tento podíl rapidně vzrostl, protože do České republiky dolehla americká hypoteční krize. Od té doby je vidět, že se tento kraj i okres snaží z dopadu krize vzpamatovat a teprve rok 2015 poskytuje opravdové snížení tohoto podílu. V obou regionech byl nejvyšší podíl nezaměstnanosti v roce 2010, po vyvrcholení ekonomické krize, nejnižší podíl byl v roce 2015. Měsíční výkyvy nezaměstnanosti jsou způsobeny převážně sezónními pracemi jako je stavebnictví, rekreační sporty (letní i zimní turistika), zahradničení atd., v roce 2015 bylo v Ústeckém kraji spousta osob zaměstnaných při sezónních pracích, že tento pokles zapříčinil i trvalý průměrový pokles za celý rok. Generální ředitelka ÚP ČR Kateřina Sadílková a dodává: „Nezaměstnanost během celého loňského roku kopírovala klasickou

vývojovou křivku zohledňující sezónní vlivy, zároveň ale v meziročním srovnání setrvale klesala, a naopak rostl počet volných pracovních míst. Ostatně to, že česká ekonomika je stále v dobré kondici potvrzuje i fakt, že absolutní počet uchazečů o zaměstnání byl v prosinci 2015 nejnižší od konce roku 2008, kdy bylo v evidenci tehdejších úřadů práce 352 250 lidí.“ (E-Lounsko.cz, 2018).

#### 4.5.4 Podíl nezaměstnaných osob v České republice

V následující tabulce a grafu bude promítnut celkový počet podílu nezaměstnaných osob na území České republiky v námi sledovaném období 2007-2016.

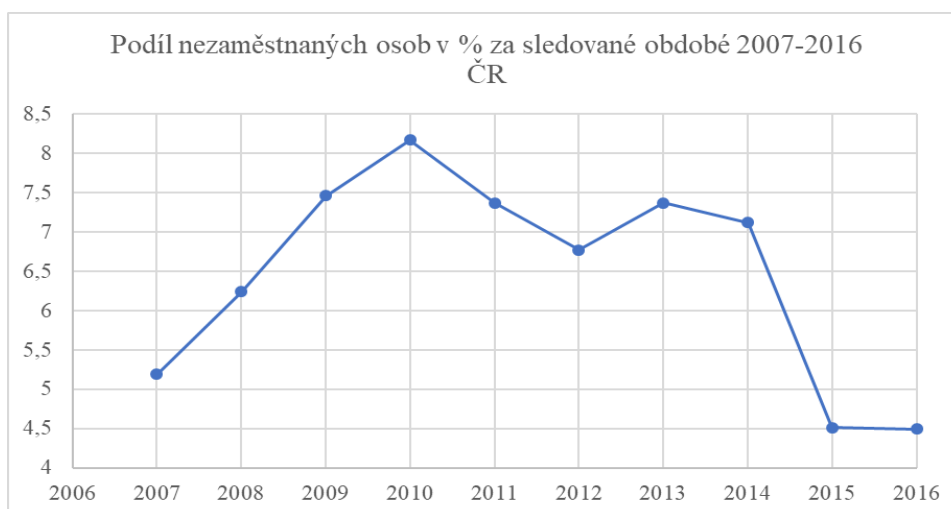
**Tabulka 10 Podíl nezaměstnaných osob v ČR v %**

Rok	%
2007	5,19
2008	6,24
2009	7,46
<b>2010</b>	<b>8,17</b>
2011	7,37
2012	6,77
2013	7,37
2014	7,12
2015	4,51
<b>2016</b>	<b>4,49</b>

Zdroj: vlastní zpracování z údajů dostupných na

<https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-k-31-prosinci-2017> (online text 22.1.2018)

**Graf 9 Podíl nezaměstnaných osob ČR ve sledovaném období 2007-2016 v %**

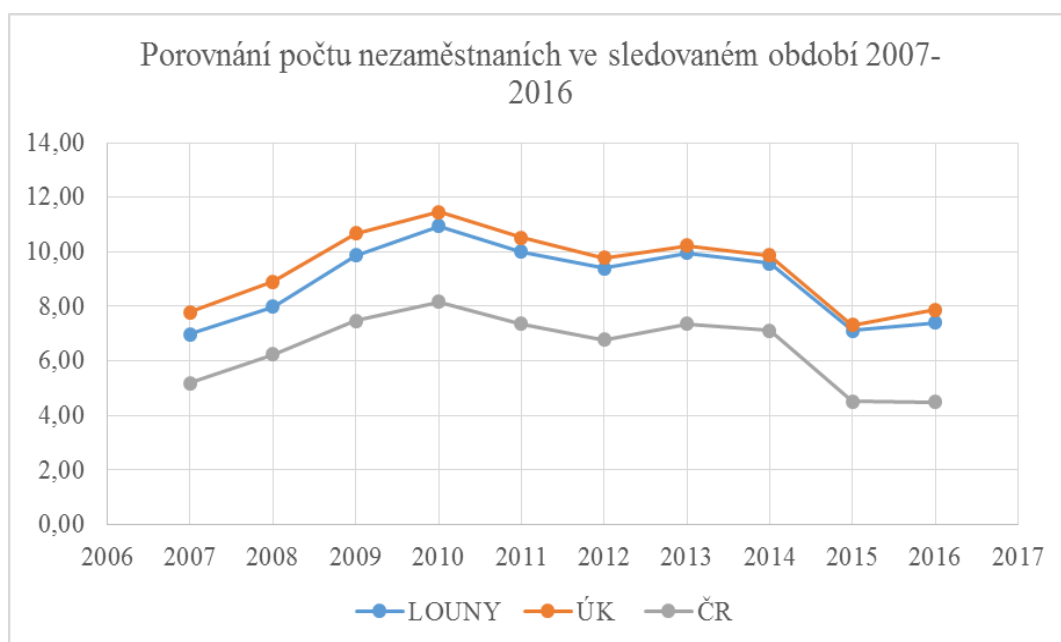


Zdroj: vlastní zpracování z tabulky č. 10

Z výše uvedeného grafu č. 9, který čerpá údaje z tabulky č. 10 vyplývá, že nejvyšší podíl počtu nezaměstnaných zažila celá ČR ve stejném období jako Ústecký kraj i okres Louny a to konkrétně v roce 2010 ve výši 8,17 %. Naopak v posledních dvou letech sledovaného období se tento podíl v rámci celého území státu rapidně snížil a za sledované období bylo dokonce v roce 2016 dosaženo nejnižšího podílu počtu nezaměstnaných osob ve výši 4,49 %. Od započetí krize v roce 2007 můžeme sledovat rostoucí tendenci podílu počtu nezaměstnaných osob. Z dopadu krize se Česká republika začala vzpamatovávat na přelomu roku 2011 a 2012, kdy byl zaznamenán první pokles.

Porovnání počtu nezaměstnaných v okrese Louny, Ústeckém kraji a ČR.

**Graf 10 Procentní porovnání počtu nezaměstnaných osob ve sledovaném období 2007-2016**



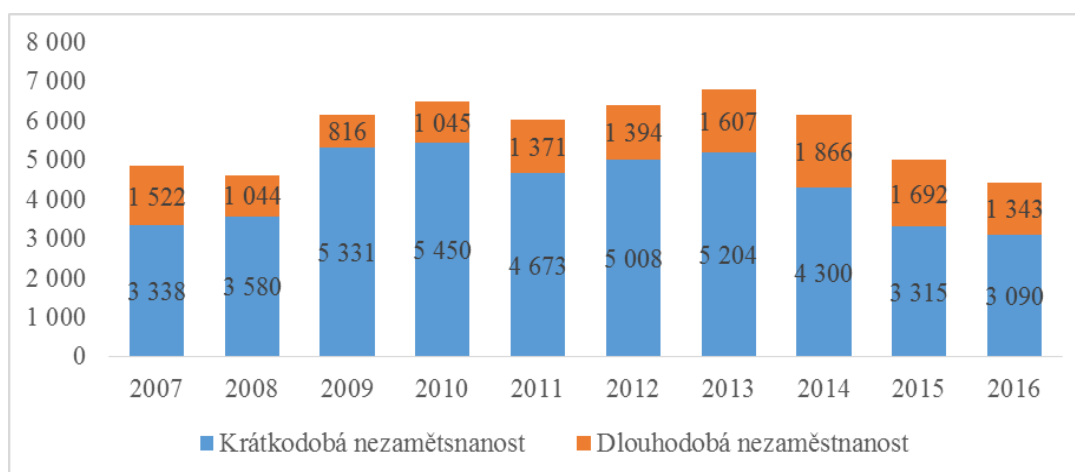
*Zdroj: vlastní zpracování na základě tabulky č. 8; 9; 10*

Z výše uvedeného grafu č. 10 vyplývá, že celková nezaměstnanost České republiky se drží mezi 4,49 – 8,17 %. Křivka se pohybuje v mnohem nižším procentním vyjádření, než je tomu v Ústeckém kraji a v okrese Louny. Křivka počtu nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji se pohybuje od 7,32 – 11,47 %, v okrese Louny pak mezi 7,12-10,94 %.

#### 4.5.5 Nezaměstnanost podle doby trvání

Krátkodobá nezaměstnanost je v délce trvání <1 rok. Dlouhodobá se odvozuje od délky trvání >1 rok (12 po sobě jdoucích měsíců).

**Graf 11** Nezaměstnanost osob podle délky trvání okresu Louny ve sledovaném období 2007-2016



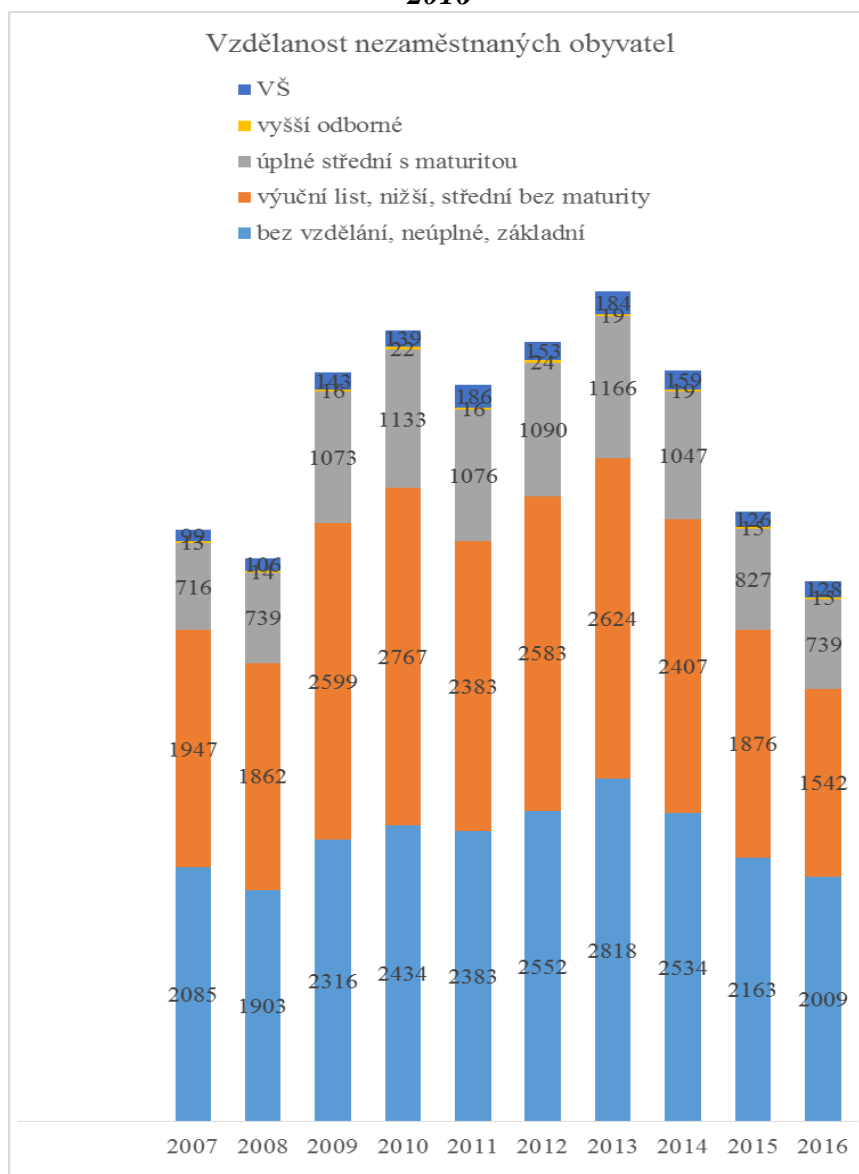
Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt> (online text 25.1.2018)

Z výše uvedených údajů vyplývá, že nejvyšší celková nezaměstnanost byla v roce 2013 (6 811 osob) a v roce 2010 (6 495 osob). Nejnižší pak v roce 2016 (4 433 osob). Krátkodobá nezaměstnanost je všeobecně vždy nižší než dlouhodobá, způsobuje ji zejména frikční nezaměstnanost (osoby, které odešli ze zaměstnání dobrovolně či osoby, které dokončily vzdělání neboli absolventi). Dále je také vysoce ovlivněna sezónní nezaměstnaností (zaměstnanost podle ročního období, např. letní a zimní turistika). Nejnižší krátkodobá nezaměstnanost byla zaznamenána v roce 2009 (819 osob), dá se předpokládat, že osoby dobrovolně neodcházelí ze zaměstnání kvůli právě probíhající ekonomické krizi. Nejvyšší pak byla v roce 2014 (1 866 osob). Dlouhodobá nezaměstnanost není v ekonomice žádoucí, k jejímu snížení je využívána aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Nejvyšší dlouhodobá nezaměstnanost byla v období již zmiňované ekonomické krize mezi lety 2009 (5 331 osob) a 2010 (5 450 osob) a to zejména z důvodu velkého propouštění a snižování počtu pracovních míst.



#### 4.5.6 Nezaměstnanost podle vzdělání

**Graf 12 Struktura nezaměstnaných podle dosaženého vzdělání v okrese Louny, 2007-2016**



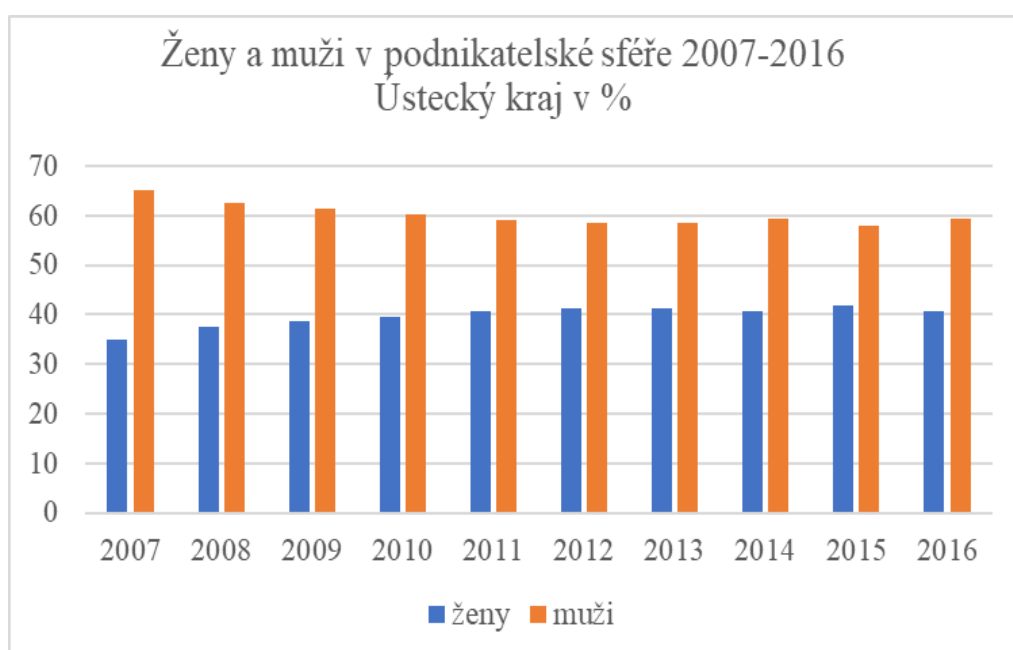
Zdroj: vlastní zpracování na základě dat z Portálu MPSV

Z výše uvedeného grafu č. 12 vyplývá, že nejvíce nezaměstnaných obyvatel za sledované období má pouze základní vzdělání (v průměru 2 320 osob/rok) nebo nižší či střední vzdělání s výučním listem bez maturity (v průměru 2 259 osob/rok). Nejnižší počet nezaměstnaných má vyšší odborné vzdělání (v průměru 17 osob/rok). Oblast vzdělání je jednou z nejdůležitějších na trhu práce. Vzdělání nám udává směr, možnost kariérního růstu, možnost vyššího platového ohodnocení. Přesto ¾ nezaměstnaných v okrese Louny má pouze minimální dosažené vzdělání, které nemusí poskytovat dostatečnou kvalifikaci, pro sehnání zaměstnání.

## 4.6 Zaměstnanost a pracovní výdělky v Ústeckém kraji

V této kapitole bude rozpracována struktura podnikatelské sféry v Ústeckém kraji. Konkrétně pak struktura žen a mužů, jejich průměrných hodinových výdělků, struktura podle věku a vzdělání také s průměrnými hodinovými výdělky. Vše ve sledovaném období 2007-2016. Data byla analyzována a zpracována na základě údajů ze statistiky Portálu MPSV.

*Graf 13 Struktura zaměstnaných osob dle pohlaví v Ústeckém kraji v % za období 2007-2016*



*Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z Portálu MPSV*

Z výše uvedeného grafu č. 13 vyplývá, že v Ústeckém kraji značně převažují pracující muži nad pracujícími ženami. Nejvíce pracujících mužů bylo před obdobím ekonomické krize v roce 2007. Z toho je možné usoudit, že spousta mužů v období krize přišla o práci a začala dojíždět do jiných krajů za prací a po skončení krize v těchto nových zaměstnáních zůstali. Počet pracujících žen ve sledovaném období pozvolna stoupá. V roce 2007 jich bylo pouze 39,4 % a v roce 2016 40,72 % z celkového počtu zaměstnanců.

**Tabulka 11 Struktura průměrných výdělků v Ústeckém kraji 2007-2016 v Kč**

<b>Rok</b>	<b>Prům. hrubá měs. mzda</b>	<b>Průměrně Kč/hod</b>	<b>Ženy Kč/hod</b>	<b>Muži Kč/hod</b>
<b>2007</b>	22 563	127,36	105,52	139,08
<b>2008</b>	24 438	136,22	112,00	150,79
<b>2009</b>	24 690	140,49	116,38	155,67
<b>2010</b>	25 077	141,86	117,66	157,76
<b>2011</b>	23 003	137,30	114,50	153,10
<b>2012</b>	23 345	136,70	115,40	151,70
<b>2013</b>	23 501	136,40	116,50	150,40
<b>2014</b>	23 999	138,80	119,10	152,40
<b>2015</b>	25 258	146,00	126,20	160,30
<b>2016</b>	26 547	155,80	135,90	169,50

*Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z Portálu MPSV*

Z výše uvedené tabulky č. 11 vyplývá, že průměrné výdělky se každým rokem zvyšují. Nejnižší průměrná hrubá měsíční mzda byla v roce 2007 (22 563 Kč), nejvyšší v roce 2016 (26 547 Kč). K 31.12.2017 byla výše minimální mzdy v Ústeckém kraji 29 158 Kč.

Zajímavé je, že v období ekonomické krize se průměrná měsíční hrubá mzda zvyšovala a po krizi v roce 2011 rapidně klesla o 2 074 Kč oproti loňskému roku. V období ekonomické krize bylo propuštěno mnoho zaměstnanců na nižších pracovních pozicích s nižší mzdou, proto se v roce 2009 a 2010 průměrný výdělek zvýšil ve všech kategoriích uvedených v tabulce. Z tabulky je patrné, že si ženy v průměru za hodinu práce vydělají o 20–26 % méně než muži. Což může být chápáno jako lehká forma diskriminace na trhu práce z hlediska pohlaví.

V průměru za sledované období bylo odpracováno 167–179 hodin za jeden měsíc. Nejméně hodin v průměru za měsíc bylo v roce 2011 (167 hodin), nejvíce naopak v roce 2008 (179 hodin).

**Tabulka 12 Věková a mzdová struktura zaměstnanců podnikatelské sféry v Ústeckém kraji v % za sledované období 2007-2016**

Rok	Kategorie	do 20 let	20-29 let	30-39 let	40-49 let	50-59 let	60 a více let
2007	Struktura zaměstnanců v %	1,10	18,00	27,00	23,40	25,90	4,70
	Kč/hod	79,53	109,30	132,64	136,51	127,22	132,20
2008	Struktura zaměstnanců v %	0,80	17,40	28,00	23,30	25,40	5,10
	Kč/hod	83,96	116,96	140,39	147,15	135,27	142,33
2009	Struktura zaměstnanců v %	0,50	16,30	29,20	24,40	24,70	4,90
	Kč/hod	81,78	118,47	143,61	150,31	140,69	150,92
2010	Struktura zaměstnanců v %	0,60	15,70	29,40	25,00	24,20	5,00
	Kč/hod	79,63	118,81	146,06	152,97	139,77	150,95
2011	Struktura zaměstnanců v %	0,30	16,05	29,06	26,81	22,50	5,35
	Kč/hod	78,56	107,88	135,34	139,35	137,37	148,22
2012	Struktura zaměstnanců v %	0,27	15,35	28,22	27,68	22,43	6,05
	Kč/hod	83,81	109,14	136,61	143,38	137,68	149,91
2013	Struktura zaměstnanců v %	0,16	14,60	27,42	28,63	22,90	6,29
	Kč/hod	86,60	110,82	136,91	143,92	137,91	149,19
2014	Struktura zaměstnanců v %	0,17	14,85	25,76	29,25	23,16	6,81
	Kč/hod	91,73	114,61	139,38	147,81	140,78	147,70
2015	Struktura zaměstnanců v %	0,22	15,26	24,57	29,73	23,64	6,58
	Kč/hod	101,50	119,92	146,08	156,91	148,19	151,52
2016	Struktura zaměstnanců v %	0,33	15,67	23,05	30,04	24,19	6,77
	Kč/hod	107,77	128,47	152,94	164,75	154,82	156,59

*Zdroj: vlastní zpracování na základě statistických údajů z Portálu MPSV*

Z výše uvedená tabulky č.12 vyplývá, že v Ústeckém kraji bylo zaměstnáno v podnikatelské sféře nejméně osob ve věku do 20 let a nad 60 let. Do roku 2012 bylo nejvíce zaměstnaných lidí ve věku 30-39 let, v průměru okolo 27-29 %, od roku 2013 bylo nejvíce zaměstnaných osob ve věku 40-49 let. V roce 2016 bylo celkem 30 % zaměstnanců v tomto věku. Z tabulky také vyplývá, že se průměrná hodinová mzda v korunách každým rokem zvyšuje, nejvyšší hodinovou mzdu mají osoby ve věku 40-49 let a lze předpokládat, že je to vzhledem k jejich produktivnímu věku a vzhledem k roků zkušeností a praxe. Nejnižší mzdu za hodinu práce pobírají osoby do věku 20 let a lze předpokládat, že je tomu tak z důvodu jejich nedostatku praxe a zkušeností.

**Tabulka 13** *Vzdělanostní a mzdová struktura zaměstnanců podnikatelské sféry v Ústeckém kraji v % za sledované období 2007-2016*

Rok	Kategorie	Základní a nedokončené	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné, bakalářské	VŠ	Neuvedeno
2007	Struktura zaměstnanců v %	11,6	48,8	30,3	1,3	5,5	2,4
	Kč/hod	89,75	109,32	142,47	158,38	264,33	154,64
2008	Struktura zaměstnanců v %	11,6	46,3	32,8	1,3	6,2	1,9
	Kč/hod	91,74	115,96	149,12	176,17	291,72	148,13
2009	Struktura zaměstnanců v %	10,5	44,9	33,2	1,5	7	2,9
	Kč/hod	92,3	116,96	153,04	183,14	296,45	137,09
2010	Struktura zaměstnanců v %	10,6	44,5	34,1	1,5	7,1	2,2
	Kč/hod	94,31	118,51	153,16	181,69	294,97	149,17
2011	Struktura zaměstnanců v %	10,3	43,8	34,1	1,9	6,4	3,5
	Kč/hod	94,23	112,03	142,75	160,82	281,59	128,06
2012	Struktura zaměstnanců v %	9,46	42,22	34,32	2,27	7,46	4,27
	Kč/hod	92,52	113,81	143,99	154,74	264,12	132,82
2013	Struktura zaměstnanců v %	9,2	41,64	35,14	2,52	8,27	3,23
	Kč/hod	93,03	115,32	143,16	156,66	249,18	142,94
2014	Struktura zaměstnanců v %	9,39	40,72	35,73	2,85	8,62	2,69
	Kč/hod	93,93	119,71	145,57	153,81	246,99	140,37
2015	Struktura zaměstnanců v %	8,61	40,59	35,99	3,02	8,89	2,9
	Kč/hod	104,54	124,78	152,04	162,45	251,54	152,52
2016	Struktura zaměstnanců v %	9,07	40,09	36,24	3,36	8,94	2,3
	Kč/hod	111,59	134,41	158,48	164,84	256,61	144,17

*Zdroj: vlastní zpracování na základě statistických údajů z Portálu MPSV*

Z výše uvedené tabulky č. 13 vyplývá, že nejvíce zaměstnanců má střední vzdělání (bez i s maturitou) dohromady tyto dva druhy vzdělání má cca 77 % zaměstnaných osob. 9–11 % zaměstnanců za sledované období má pouze základní vzdělání. Na této tabulce můžeme také sledovat mzdové hodinové ohodnocení na základě dosaženého vzdělání. Čím vyšší dosažené vzdělání, tím vyšší hodinová sazba mzdy. V roce 2016 byl rozdíl mezi nejnižším a nejvyšším dosaženým vzděláním 145,02 Kč/hodinu. V tomto roce bylo odpracováno v průměru 170 hodin, což znamená, že zaměstnanci se základním vzděláním měli měsíční průměrnou mzdu nižší o 24 653 Kč.

## 4.7 Výdaje na SPZ v Ústeckém kraji

V následujících kapitolách budou analyzovány výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Konkrétně pak aktivní politika zaměstnanosti APZ (např. příspěvek na podporu zaměstnávání OZP dle §78 Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ostatní výdaje ÚP z prostředků APZ a z prostředků EU), pasivní politika zaměstnanosti PPZ.

Kapitoly budou zaměřeny na Ústecký kraj a Českou republiku ve sledovaném období 2007-2016 a porovnání s regionem Praha, který má nejnižší nezaměstnanost. Bohužel Portál MPSV od roku 2011 nezveřejňuje tyto údaje dle jednotlivých okresů.

V tabulce č. 14 jsou zpracovány údaje o výdajích na státní politiku zaměstnanosti v letech 2007-2016 a jejich rozdělení na aktivní politiku zaměstnanosti, dále jen APZ a pasivní politiku zaměstnanosti, dále jen PPZ.

*Tabulka 14 Výdaje ČR na státní politiku zaměstnanosti 2007-2016*

	SPZ (v tis. Kč)	PPZ (v tis. Kč)	APZ (v tis. Kč.)
<b>2007</b>	15 072 541	7 015 755	5 673 321
<b>2008</b>	15 680 608	7 114 895	6 131 729
<b>2009</b>	23 132 685	15 077 723	4 953 467
<b>2010</b>	22 736 413	13 354 778	6 171 493
<b>2011</b>	17 836 581	10 349 149	3 815 885
<b>2012</b>	15 130 916	8 759 749	2 451 117
<b>2013</b>	17 929 288	9 674 752	4 251 090
<b>2014</b>	20 076 846	9 279 634	6 386 632
<b>2015</b>	22 521 725	8 303 370	9 668 796
<b>2016</b>	20 318 256	8 254 527	6 860 879

*Zdroj: vlastní zpracování dle údajů z Portálu MPSV <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>  
(online text 26.9.2017)*

#### 4.7.1 Výdaje na APZ – ČR, Ústecký kraj, Praha

Mezi nástroje APZ řadíme rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zpracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí může být také oblast poradenství či podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, cílené programy zaměstnanosti.

*Tabulka 15 Celkové výdaje Ústeckého kraje na APZ v letech 2007-2016*

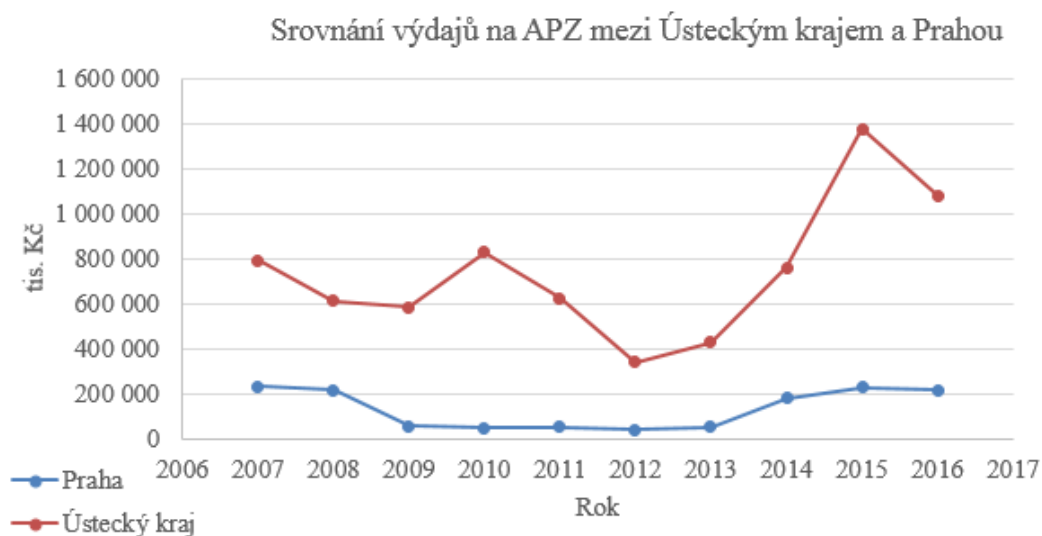
<b>Rok</b>	<b>Výdaje na APZ v tis. Kč</b>
2007	792 321
2008	614 628
2009	585 921
2010	828 848
2011	623 065
2012	341 542
2013	427 942
2014	759 318
2015	1 375 903
2016	1 079 862

*Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z portálu MPSV*

Dle výše uvedené tabulky č. 15 Ústecký kraj poskytl nejvíce peněžních prostředků na APZ v roce 2016 a to ve výši 1 079 862 000 Kč. Nejnižší peněžní částka byla vynaložena v roce 2009 ve výši 585 921 000 Kč, a to z důvodu nástupu ekonomické krize do ČR, která ovlivnila i zbytek EU.

Porovnání výdajů na APZ mezi Ústeckým krajem a Prahou. Praha byla zvolena z důvodu, že má nejnižší nezaměstnanost v rámci celé ČR a je dobré analyzovat oblast, která je opakem námi zkoumaného kraje.

**Graf 14 Porovnání výdajů na APZ mezi Ústeckým krajem a Prahou ve sledovaném období 2007-2016**



*Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z portálu MPSV*

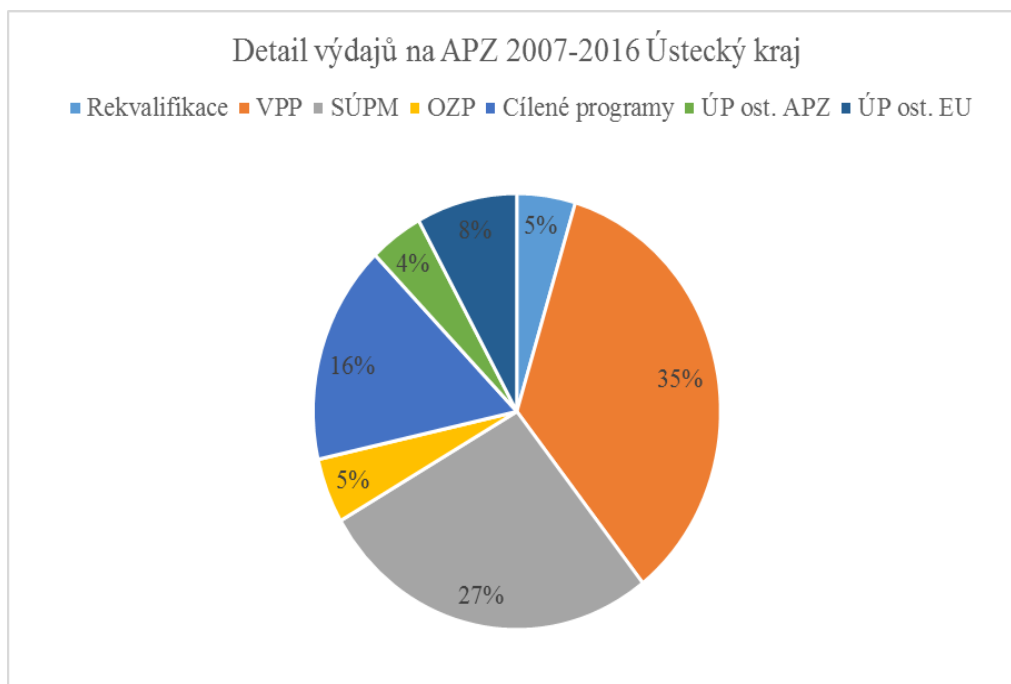
Křivky výše uvedeného grafu č. 14 potvrzují smysl a funkci APZ, jelikož Ústecký kraj je druhým krajem v ČR s největší nezaměstnaností, byly vynaloženy větší výdaje na APZ, celkové výdaje Ústeckého kraje za sledované období byly ve výši 7 429 350 tisíc Kč. Celkové výdaje APZ Prahy byly ve výši 1 344 415 tisíc Kč. Rozdíl mezi dvěma kraji je tedy ve výši 6 085 milionů Kč.

Celkové výdaje na APZ v celé České republice za sledované období byly ve výši 50 641 132 tisíc Kč. Ústecký kraj využil 14,68 % z celkového rozpočtu na APZ v ČR.

Praha využila pouhých 2,65 % z celkového rozpočtu na APZ v ČR.



**Graf 15 Detailní výdaje na APZ v Ústeckém kraji 2007-2016 <sup>4</sup>**



*Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z portálu MPSV*

Detailní popis a účel jednotlivých kategorií nalezneme ve vymezení teoretických východisek viz. bod 3.3.2.2. Nejvíce výdajů za sledované období úřad práce vynaložil na VPP neboli veřejně prospěšné práce (35 % = 2 580 904 tisíc Kč) a následně na SÚPM neboli společensky účelná pracovní místa (27 % = 2 024 736 tisíc Kč).

Pokud je nezaměstnanost v okresech  $\geq$  nezaměstnanosti v ČR dle pravidel SÚPM má okres nárok na šestinásobek či osminásobek průměrné mzdy národního hospodářství za 1-3Q kalendářního roku. Více viz. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §113.

Graf detailních výdajů na APZ v celé ČR nalezneme v příloze č. 8. Nejvíce prostředků bylo v rámci celého území vynaloženo na VPP (31 % = 15 554 776 tisíc Kč) a na SÚPM (30 % = 15 314 899 tisíc Kč). Nejméně na oblast ostatní APZ výdaje (3 %).

<sup>4</sup> VPP = veřejně prospěšné práce; SÚPM = společensky účelná pracovní místa; OZP = osoby zdravotně postižené; ÚP = úřad práce

#### 4.7.2 Výdaje na PPZ – ČR, Ústecký kraj, Praha

Mezi nejzákladnější výdaje na nástroje PPZ jsou podpory v nezaměstnanosti.

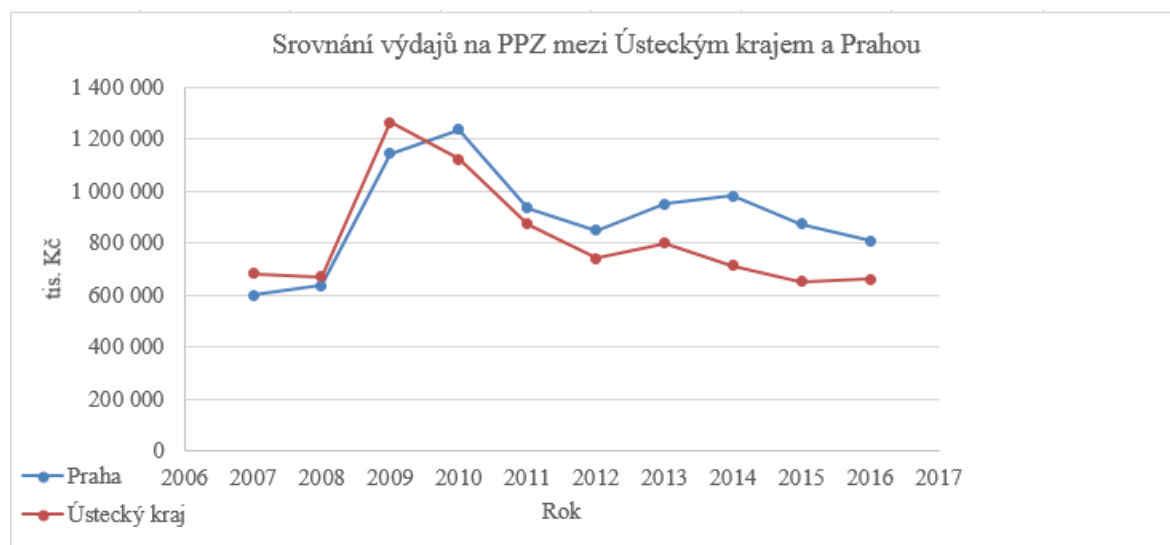
**Tabulka 16 Celkové výdaje na PPZ Ústeckého kraje v období 2007-2016**

Rok	Výdaje na PPZ v tis. Kč
2007	680 898
2008	668 892
2009	1 264 379
2010	1 122 208
2011	873 906
2012	739 354
2013	798 336
2014	713 248
2015	651 343
2016	659 093

Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z Portálu MPSV

Dle výše uvedené tabulky č. 16 Ústecký kraj poskytl nejvíce peněžních prostředků na PPZ v roce 2009 a v roce 2010, celkově ve výši 2 386 587 tisíc Kč, a to z důvodu nástupu ekonomické krize do ČR, v těchto letech byl nejvyšší podíl počtu nezaměstnaných osob v celé ČR, a proto nejvíce prostředků bylo vynaloženo právě v těchto letech na podporu obyvatel, kteří přišli v důsledku krize o zaměstnání. Nejnížší peněžní částka byla vynaložena v roce 2015 ve výši 651 343 tisíc Kč

**Graf 16 Porovnání výdajů na PPZ mezi Ústeckým krajem a Prahou ve sledovaném období 2007-2016**

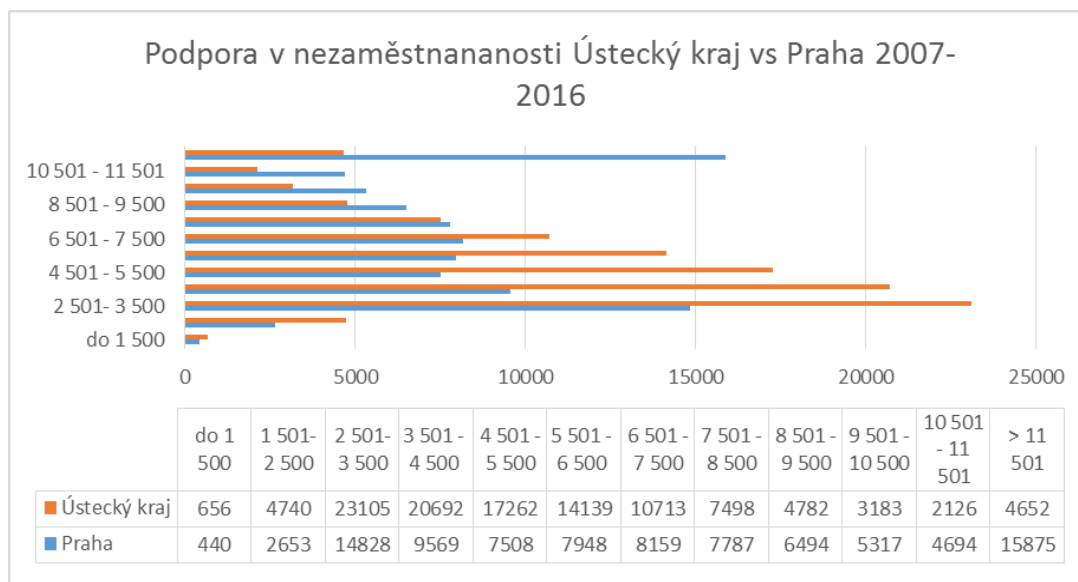


Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z Portálu MPSV

Z výše uvedeného grafu č. 16 vyplývá, že výdaje na PPZ byly poměrně vyrovnané mezi Ústeckým krajem a Prahou. Na tuto situaci lze nahlížet z několika úhlů, Ústecký kraj má mnohem vyšší počet nezaměstnaných obyvatel v procentním vyjádření než Praha. Počet uchazečů o zaměstnání se v Praze ve sledovaném období 2007-2016 pohyboval od 17,5 – 44,9 tisíc osob. V Ústeckém kraji to bylo uchazečů o zaměstnání mezi 44,52 – 65,8 tisíci osob.

Praha má méně počtu nezaměstnaných v osobách, ale má více osob, které mají nárok na vyšší finanční podporu v nezaměstnanosti. Srovnání viz následující graf za sledované období 2007-2016.

**Graf 17 Podpora v nezaměstnanosti Ústecký kraj vs Praha v Kč**



*Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z Portálu MPSV (údaje k 31.12.)*

Z výše uvedeného grafu č. 17 vyplývá, že Praha má nejvíce osob, které pobírají podporu v nezaměstnanosti mezi 10 501 -11 501 Kč (celkem 15 875 osob za sledované období). Naopak Ústecký kraj má nejvíce osob, které pobírají podporu v rozmezí 2 501 – 3 500 Kč (celkem 23 105 osob). Nejméně osob pobírá v obou krajích podporu do 1 500 Kč. V celé ČR nejvíce osob pobírá podporu 2 501- 3 500 Kč (celkem 266 412 osob).

Z tohoto důvodu jsou křivky v grafu č. 16 téměř v souladu a výdaje na PPZ jsou v obou sledovaných krajích podobné.

## 4.8 Úřad práce Louny a jeho aktivity

Veškeré informace o kontaktním pracovišti úřadu práce v Lounech nalezneme na Portále MPSV <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/louny>. Informace v této kapitole byly čerpány z této webové stránky a z osobních návštěv a schůzek úřadu práce v Lounech.

Nejvíce informací mi poskytla vedoucí oddělení trhu práce ÚP Louny paní Bc. Blanka Strouhalová a referentka zaměstnanosti trhu práce paní Hana Voglová. Tímto bych jim chtěla poděkovat za jejich odborné rady a cennou pomoc při zpracování diplomové práce.

Kontaktní pracoviště sídlí na adrese Pod Nemocnicí 2380 a zajišťuje tyto služby: zprostředkování zaměstnání, státní sociální podpora, hmotná nouze, dávky pro osoby se zdravotním postižením.

### 4.8.1 Rekvalifikace

Existují dva druhy rekvalifikací: vysoutěžené a zvolené. Vysoutěžené rekvalifikace existují na základě veřejných zakázek a jsou plně hrazeny ÚP. ÚP vytvoří harmonogram jednotlivých kurzů na celý rok a ke každému kurzu vytvoří letáček pro zainteresované osoby. V rámci účasti v rekvalifikačním kurzu je hrazeno jízdné, případná lékařská prohlídka a po jeho absolvování má účastník nárok na vyšší podporu v nezaměstnanosti. Mezi základní vysoutěžené kurzy konající se pravidelně patří zejména různé metody svařování, obsluha motorových vozíků, mzdové účetnictví, skladník, pracovník v sociálních službách apod. Pokud účastník vysoutěžené rekvalifikace neabsolvuje kurz úspěšně, ÚP za něj kurz stejně zaplatí, podmínkou je však, že se musí zúčastnit závěrečné zkoušky kurzu. Podepisuje se dohoda o rekvalifikaci, účastník má nárok na podporu, i když je v rekvalifikaci. Ke zprostředkovatelům se chodí lidi zapsat do evidence rekvalifikace a tito zprostředkovatelé následně doporučují lidi na konkrétní rekvalifikaci. Po zvolení účastníků se zorganizuje skupinové sezení, kde účastníci obdrží základní informace, letáčky (viz příloha č. 9 letáček na rekvalifikaci skladníka), podepíší dohodu o rekvalifikaci a samotný kurz začne do týdne. Pokud na daný kurz nenastoupí, musejí si náklady uhradit sami. Každý kurz má pak stanoven minimální počet účastníků, aby se vůbec konal.

Pokud si uchazeč nevybere z vysoutěžených rekvalifikací, druhou možností jsou rekvalifikace zvolené. Tento druh rekvalifikací si mohou zvolit uchazeči, kteří jsou v evidenci ÚP minimálně 20 dní. Sami si zvolí druh rekvalifikace, následně krajská

komise, která zasedá 2x do měsíce musí schválit žádost na danou rekvalifikaci. Při tomto druhu rekvalifikace musí uchazeč dát příslib zaměstnání. Není možné vytvořit rekvalifikační kurz na řidičský průkaz skupiny B (na C a D lze), krupíérství či asistenta pedagoga. Po schválení žádosti krajskou komisí, musejí uchazeči sami zařídit konání rekvalifikace.

**Tabulka 17 Počet účastníků rekvalifikací v okrese Louny 2007-2011<sup>5</sup>**

Rok	Účastníci celkem	Vyřazeno z evidence po ukončení rekvalifikace		
		<12 měsíců	z toho na vl. žádost	>12 měs., další sledované období
2007	971	574	49	397
2008	679	385	51	294
2009	448	179	35	269
2010	1143	572	40	571
2011	1339	679	76	651

*Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z Portálu MPSV*

Z výše uvedené tabulky č. 17 vyplývá, že každým rokem narůstá počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce, kteří mají zájem o rekvalifikaci a účastní se jí. Nejméně uchazečů, kteří se adaptovali na trhu práce do 12 měsíců od rekvalifikace bylo 179 v roce 2009 a to z důvodu stávající ekonomické krize, kdy v tomto roce bylo v okrese Louny pouze 227 volných pracovních míst. Rok 2009 byl jediný rok z výše uvedené tabulky, kdy počet uchazečů, kteří byli vyřazeni z evidence ÚP do 12 měsíců od absolvování rekvalifikace byl nižší, než počet uchazečů, kteří byli vyřazeni za více než 12 měsíců od absolvování kurzu či zůstávali v evidenci ÚP do dalšího sledovaného období.

Na rok 2018 jsou připraveny následující rekvalifikace:

- chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky,
- mzdové účetnictví (s využitím výpočetní techniky),
- obsluha motovozíku,
- pracovník v sociálních službách,
- skladník,
- svařování kovů metoda 135 1.1 a 141 8.

<sup>5</sup> Z důvodu integrace informačních systémů MPSV nejsou údaje od 1. čtvrtletí 2012 k dispozici.

#### **4.8.2 Volná pracovní místa ÚP Louny**

K 27.2. 2018 ÚP Louny nabízí celkem 439 volných pracovních míst. Jejich konkrétní rozpis a strukturu nalezneme na <https://upcr.cz/volna-mista-133?jobGrid-perPage=100>.

Pro zaevidování volného pracovního místa na ÚP musí zaměstnavatel vyplnit hlášku volného pracovního místa. V této hlášce musí uvést svůj název a sídlo, požadovanou profesi, počet požadovaných zaměstnanců, typ a doba pracovního poměru, hrubá měsíční mzda, směnnost, požadovaný minimální stupeň vzdělání, zda souhlasí s nabízením pracovního místa cizincům, zaměstnanecké výhody, kontaktní osoba, telefon a email. Formulář je volně dostupný na Portálu MPSV.

#### **4.8.3 Formuláře a prospekty**

Pro zařazení do evidence ÚP musí uchazeč vyplnit formulář Žádost o zprostředkování zaměstnání, kde musí vyplnit sekce A-L. Informace o žadateli, poslední evidenci na ÚP, poslední ukončené činnosti, dosažené kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, požadavcích na zaměstnání, zdravotních omezeních, dětech v péči, jiných omezeních a na závěr čestné prohlášení, potvrzení a souhlas se zpracováním údajů.

Nárok na podporu může uchazeč získat po vyplnění Žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Musí zde vyplnit své osobní údaje, adresu bydliště, druh, jakým má být podpora vyplácena (převodem na účet, poštovním poukazem na adresu bydliště či jinou adresu v ČR), v poslední sekci musí žadatel vyplnit informace o jiných dávkách, bonusech či odstupných obdržných od předchozího zaměstnavatele.

ÚP Louny má veškeré žádosti dostupné v přijímací hale při vstupu do budovy. ÚP dále vytváří prospekty, které lze získat na vývěskách v budově ÚP, tyto prospekty napomáhají uchazečům o zaměstnání získat potřebné informace o fungování trhu práce, možnostech, jak získat zaměstnání, integrovaném portále apod. Mezi základní prospekty týkajících se trhu práce patří: Využijte integrovaný informační portál MPSV, Průvodce světem povolání, Rady a tipy, jak vyplnit životopis, motivační dopis a jak se připravit na pohovor, Jak hledat zaměstnání, Aktivní politika zaměstnanosti, Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání.

## 4.9 Regionální individuální projekty

Informace o jednotlivých ukončených projektech byly čerpány z webových stránek Evropského sociálního fondu ČR dostupných na <https://www.esfcr.cz/>. Konkrétně byly vybrány projekty z Operačního programu zaměstnanost a z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v Ústeckém kraji ve sledovaném období 2007-2016. Jednotlivé projekty byly financovány z konkrétních Evropských fondů. Nejvíce projektů probíhalo v období 2009-2012 v důsledku dopadu ekonomické krize a vysokému nárůstu nezaměstnaných osob. Pro účely diplomové práce bylo vybráno pouze několik projektů se zaměřením na různé konkrétní cílové skupiny.

### RESTART LOUNY

CZ.1.04/1.2.00/37.00001

Projekt probíhal od roku 2009 do roku 2012 a jeho hlavním cílem byla podpora zaměstnanců ve výpovědní lhůtě nebo zaměstnanců, kterým hrozila ztráta zaměstnání a jejich adaptabilita. Cílem bylo zachytit možné rozvázání poměru a případně zajistit rychlý návrat na trh práce. Součástí projektu byla motivace, vstupní a odborné školení, rekvalifikace, příspěvky na dopravu či hlídání dětí, úhrada vstupní lékařské prohlídky. Projekt byl velice úspěšný a většina osob byla navrácena zpět na trh práce. Do projektu bylo zapojeno 405 osob, rekvalifikací prošlo 320 osob a zpět na trh bylo navráceno 279 osob.

### CESTA DLOUHODOBĚ EVIDOVANÉHO UCHAZEČE K ZAMĚSTNÁNÍ

CZ.1.04/2.1.00/13.00041

Projekt probíhal pod záštitou Úřadu práce v Ústí nad Labem v letech 2009-2012. Cílovou skupinou byli uchazeči o zaměstnání, kteří byli v evidenci déle než 5 měsíců nebo uchazeči, kteří byli nějakým způsobem znevýhodněni pro vstup na trh práce (zdravotní postižení, vysoký věk apod.). Hlavním cílem bylo najít uchazečům vhodné zaměstnání, které jsou schopni si v dlouhodobém horizontu udržet. Osoby zapojené do projektu měly šanci navštěvovat Informačně poradenská centra. V okrese Louny bylo vytvořeno celkem 23 dotovaných a 61 nedotovaných pracovních míst, 425 osob bylo podpořeno, 215 osob úspěšně absolvovalo kurz.

## V PADESÁTI NEKONČÍME

CZ.1.04/2.1.00/13.00038

Projekt probíhal pod záštitou jednotlivých úřadů práce od 2009 do 2012, cílovou skupinou byli zejména obyvatelé starší 50 let, které se nacházejí mimo trh práce dlouhodobě. Účastníci projektu prošli kurzem počítačových dovedností (kurz Obsluha osobního počítače), dotace umožnila 80-120 hodin k výuce. Projekt měl za cíl zlepšit také jazykové dovednosti účastníků a procházeli také konkrétními odbornými a profesními rekvalifikacemi a absolvovali krátkodobé i dlouhodobé praxe u vybraných zaměstnavatelů. V okrese Louny bylo celkem 19 dotovaných a 7 nedotovaných pracovních míst, podpořeno bylo 107 osob a 218 osob úspěšně absolvovalo daný kurz.

## PRVNÍ ŠANCE MLADÝM I BEZ VZDĚLÁNÍ

CZ.1.04/2.1.00/13.00039

Projekt probíhal od roku 2009 do roku 2012, cílem byla podpora mladých lidí a následná pomoc se zprostředkováním zaměstnání. Trh práce pro tyto osoby byl nedosažitelný zejména v důsledku chybějící praxe či nízké kvalifikaci. Cílovou skupinou byli osoby mladší 25 let, převážně se základním či nízkým středoškolským vzděláním. Účastníci prošli vstupním školením, absolvovali jedno či dvou týdenní praxi u zaměstnavatelů, prošli rekvalifikačním kurzem a kurzem jazykových a počítačových dovedností. V okrese Louny bylo 13 dotovaných a 29 nedotovaných pracovních míst, podpořeno bylo celkem 102 osob, kurz úspěšně absolvovalo 210 osob.

## PODPŮRNÁ CENTRA POKRAČUJÍ

CZ.1.04/2.1.01/91.00130

Projekt probíhal od roku 2013 do roku 2015, jeden cyklus byl dlouhý 8 měsíců. Cílovou skupinou projektu byly osoby se zdravotním postižením, projekt probíhal pod záštitou vzdělávacího centra v Žatci. Celkem bylo 80 účastníků se ZP. Účastníci prošli okruhem motivace, komunikace, počítačových a jazykových dovedností, finanční gramotnosti a poradenstvím pro ZP. Do projektu bylo zařazeno 87 osob, úspěšně absolvovalo celkem 78 osob, rekvalifikačním kurzem prošlo 34 osob. V roce 2015 na konci projektu bylo zaměstnáno 63 osob.



## 5 Návrhy a opatření ke zvýšení zaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti k 31.12.2017 v Ústeckém kraji (5,39 %) je vyšší, než je míra nezaměstnanosti v celé ČR (3,8 %). Cílem Ústeckého kraje by mělo být zvýšení zaměstnanosti, která by vedla ke snížení celkové nezaměstnanosti. Konkrétně v okrese Louny se v současné době rozvíjí průmyslové odvětví, podniky se rozšiřují a vytvářejí nová pracovní místa. Průmyslová zóna Triangl nabídne v roce 2018 celkem 874 nových pracovních míst. V roce 2016 okres Louny evidoval 17 851 registrovaných ekonomických subjektů.

ÚP Louny vede APZ velmi účinně, v roce 2017 se snížil počet uchazečů na 3 375 osob a vzrostl počet volných pracovních míst na 1 602. Což je nejlepší prognóza za celé období od r. 2007, přesto je míra zaměstnanosti stále vysoká, na jedno volné pracovní místo připadalo celkem 2,1 uchazečů. Proto by se ÚP Louny měl zaměřit na kvalitnější spolupráci s místními školami, zaměstnavateli a absolventy škol. Pokud ÚP bude zprostředkovávat více praxí pro žáky či absolventy u místních zaměstnavatelů, mohla by se zvýšit jejich šance v budoucnosti při umístování na trhu práce. Největším problémem mladých osob je nedostatek praxe, kvalifikace a zkušeností. V roce 2007 bylo zaměstnáno celkem 1,10 % osob do 20 let, v roce 2016 se tento počet snížil na 0,33 %.

Dalším možným problémem jsou špatně zvolené vysoutěžené rekvalifikace. Z analýzy vyplývá, že po absolvování rekvalifikačních kurzů našlo uplatnění na trhu práce pouze necelých 50 % absolventů a to do 12 měsíců. Většina absolventů zůstala v evidenci úřadu práce do dalšího sledovaného období. Počet zájemců o rekvalifikaci každým rokem roste, což značí zájem uchazečů o umístění na trhu práce. Vysoutěžené kvalifikace podporované ESF se každý rok opakují, ÚP Louny by se mohl zaměřit na jinou oblast rekvalifikačních kurzů. Ze zvolených rekvalifikací roku 2016 vyplývá, že největší zájem je o řidičský průkaz skupiny C (75%), sanitářský kurz, kosmetický kurz. Úřad práce by se měl zaměřit více na rekvalifikační kurz pro získání řidičského průkazu skupiny C.

Z analýz analytické části vyplývá, že nejvíce nezaměstnaných osob má základní či nižší střední vzdělání bez maturity. Stále klesá zájem osob o vyšší vzdělání, důvodem může být i vzdálenost vysokých škol, ÚP by mohl motivovat uchazeče příspěvkem na dojíždění do škol v jiných okresech či krajích.

Z uvedených analýz vyplývá, že je velmi nízká zaměstnanost žen v daném okrese, v průměru okolo 40 % ze všech zaměstnaných osob. Důvodem může být také to, že ženy mají v průměru o 20-26 % nižší průměrný hodinový výdělek než muži. Přitom ženy jsou v některých oblastech spolehlivější, pracovitější a přizpůsobivější. Pro úspěšné zvýšení zaměstnanosti žen by se měla snížit platová diskriminace žen na trhu práce. Dalším důvodem malé zaměstnanosti žen může být i zakládání rodin, ženy často bývají na mateřské i několik let, za tu dobu mohou vypadnout z pracovního režimu a za dobu jejich mateřské se mohou v podniku změnit systémy či vedení. Po ukončení mateřské dovolené ženy raději nastupují na zkrácené pracovní úvazky z důvodu otevírací doby školek či škol, pokud rodina nemá zajištěné hlídání je tato situace obtížná pro pracující ženy. Zaměstnavatelé by mohli zajistit flexibilní pracovní dobu pro maminky s dětmi či zajistit ve firmě dětský koutek s hlídáním.

ÚP by mohl navrhnout opatření, která by vedla ke zpřísnění podmínek při nároku na podporu v nezaměstnanosti. Spousta občanů nevyvíjí aktivitu při hledání nového zaměstnání, a přesto každý měsíc pobírají podporu, jsou tedy nezaměstnaní dobrovolně. Některé osoby si také mohou přivydělávat takzvaně na černo a na ÚP to nenahlásí. ÚP v současné době nemá kapacitu na zpřísnění kontrolních činností, řešením by mohlo být vytvoření nové organizace, která by vedla inspekci u nezaměstnaných osob a nebyla by závislá na úřadech práce.

Ke zvýšení zaměstnanosti by také přispělo více sociálních středisek se zaměřením na poradenství v oblasti trhu práce. Pomohly by uchazečům se získáním větší sebedůvěry při hledání zaměstnání, aby se cítili lépe při osobních pohovorech, zvládli vytvořit perspektivní životopisy a motivační dopisy a ukázali své nejlepší dovednosti a zkušenosti. Střediska by také mohla napomáhat se zvládnutím stresu při ztrátě zaměstnání.

Zvýšení zaměstnanosti by také pomohlo, pokud by úřady práce do svých pracovních nabídek zařadily práce na krátký úvazek, určité cílové skupiny by mohly mít zájem se aktivně zapojit do trhu práce alespoň krátkodobě a snížil by se tím počet uchazečů v evidenci ÚP.

Nastavit plošně v celé ČR zkrácení pracovní doby. Tento postup by mohl pomoci vytvořit nové pracovní pozice (práce by byla rozdělena na více pozic) a tím by se snížila nezaměstnanost.

## 6 Závěr

Cílem práce bylo vymezit teoretická východiska jako základ pro komparativní a sekundární analýzu trhu práce ve vybraném regionu, provést analýzu s pomocí tabulek a grafů a z výsledků pak odvodit návrhy na řešení nezaměstnanosti. Zvoleno bylo sledované období 2007-2016, součástí sledovaného období byl i rok 2009, kdy naši ekonomiku ovlivnila finanční a hospodářská krize a bylo tak možné sledovat vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti před a v průběhu krize a zároveň sledovat další vývoj po skončení této krize. Ústecký kraj (5,39%) spolu s okresem Louny lze považovat za oblast s jednou z nejvyšších nezaměstnaností v celé ČR, řadí se na druhé místo hned po Moravskoslezském kraji (5,61%). Okres Louny lze považovat za zemědělský a průmyslový, konkrétně se zaměřením na automobilový průmysl, jehož důkazem je zejména průmyslová zóna Triangl, tato zóna se do budoucna jeví jako největší příležitost při řešení nezaměstnanosti, plánuje rozšířit počet pracovních pozic na 7 000 - 9 000. Nejvyššího počtu uchazečů o zaměstnání dosáhl okres Louny v roce 2013, kdy bylo evidováno celkem 6 811 uchazečů o zaměstnání. Naopak nejnižší počet uchazečů o zaměstnání zaznamenal okres Louny v roce 2017 a to ve výši 3 375 osob. Nárůst i pokles se projevil ve stejných letech plošně po celé ČR, v roce 2013 bylo na území ČR evidováno celkem 596 833 uchazečů o zaměstnání. V roce 2016 tento počet klesl o neuvěřitelných 215 tisíc uchazečů na 381 373. Poptávka po pracovní síle se rapidně snížila s nástupem ekonomické krize, kdy podniky začaly propouštět a snížily počet pracovních pozic v okrese. S nástupem krize klesl počet volných pracovních míst z 766 na pouhých 172. Nejvíce nabízených pozic bylo v třídě 7 (řemeslníci a opraváři) a třídě 8 (obsluha strojů a zařízení). V roce 2010 bylo na území celé ČR evidováno celkem 30 803 volných pracovních pozic. V roce 2016 vzrostl počet volných pracovních míst o více než 100 tisíc pozic na celkový počet 132 496. Počet registrovaných ekonomických subjektů se neustále zvyšuje, převažují fyzické osoby, které tvoří  $\frac{3}{4}$  z celkového počtu. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob zaznamenal okres Louny v roce 2010 po hospodářské krizi (10,94%). Nejvíce nezaměstnaných se pohybuje v krátkodobém horizontu. Nejvíce hledá zaměstnání ten, kdo má základní vzdělání či nižší střední bez maturity, to dokazuje, že klesá zájem mladistvých o dosažení vyššího vzdělání, přičemž situace na trhu práce klade stále vyšší nároky na dosažené vzdělání, získané zkušenosti a délku praxe. V Ústeckém kraji převažují mezi zaměstnanými muži, přičemž počet mužů a žen je v kraji poměrně

vyrovnaný, tento jev může mít několik důvodů, jedním z nich může být ten, že spousta žen je na mateřské dovolené či má děti školního věku, a proto je pro rodiny s dětmi výhodnější, pokud je zaměstnán muž a žena se věnuje domácnosti a rodině, k tomuto důvodu nasvědčuje i fakt, že mzdy žen jsou o 20-26 % nižší než mzdy mužů. Průměrná hrubá měsíční mzda v Ústeckém kraji se bez ohledu na vývoj trhu práce a počet nezaměstnaných každý měsíc zvyšuje, v roce 2017 byla ve výši 29 158 Kč. V Ústeckém kraji se průměrně měsíčně odpracuje 167–179 hodin. APZ se jeví jako velmi úspěšná v Ústeckém kraji, vzhledem ke snížení počtu uchazečů o zaměstnání. Částka vynaložená na její aplikování se rok od roku zvyšuje, nejvíce peněžních prostředků bylo vynaloženo v roce 2016 a to ve výši 1 079 862 000 Kč. Nejnižší peněžní částka byla vynaložena v roce 2009 ve výši 585 921 000 Kč, a to z důvodu nástupu ekonomické krize do ČR, která ovlivnila i zbytek EU. Nejvíce výdajů za sledované období úřad práce vynaložil na VPP neboli veřejně prospěšné práce (35 %) a následně na SÚPM neboli společensky účelná pracovní místa (27 %). Mezi nejzákladnější výdaje na nástroje PPZ jsou podpory v nezaměstnanosti. Ústecký kraj poskytl nejvíce peněžních prostředků na PPZ v roce 2009 a v roce 2010, celkově ve výši 2 386 587 tisíc Kč, a to z důvodu nástupu ekonomické krize do ČR, v těchto letech byl nejvyšší podíl počtu nezaměstnaných osob v celé ČR, a proto nejvíce prostředků bylo vynaloženo právě v těchto letech na podporu obyvatel, kteří přišli v důsledku krize o zaměstnání. Nejnižší peněžní částka byla vynaložena v roce 2015 ve výši 651 343 tisíc Kč. Výdaje na PPZ byly mezi Prahou a Ústeckým krajem poměrně vyrovnané, i přesto, že Praha má nižší nezaměstnanost, důvodem je, že v Praze mají uchazeči o zaměstnání nárok na vyšší finanční podporu, nejvíce osob pobírá podporu v rozmezí 10 501 – 11 500 Kč, kdežto v Ústeckém kraji je nejvíce uchazečů pobírajících podporu v rozmezí 2 501 – 3 500 Kč. Úřady práce napomáhají ke zvyšování zaměstnanosti různými způsoby, mezi základní patří nabídka rekvalifikačních kurzů, které mohou být vysoutěžené (podpora ESF) nebo zvolené jednotlivými uchazeči. Každý den aktualizuje ÚP počet volných pracovních pozic, pomoci uchazečům mají také letáčky a prospekty nabízené zaměstnanci ÚP. ÚP ve spolupráci s Evropským sociálním fondem v rámci Operačních programů vytváří regionální projekty, které také slouží k boji s nezaměstnaností. Pro zvýšení zaměstnanosti ve zvoleném okrese byly autorkou práce navrženy opatření a návrhy na řešení. Důležité je, aby se ekonomika a tržní prostředí i nadále vyvíjely pozitivně. Vždy bude existovat nezaměstnanost, ta je dokonce i žádoucí pro správný vývoj ekonomiky.

## 7 Bibliografie

### Odborná literatura:

- BRČÁK J., S. S.** (2013). *Mikroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o.
- BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; STARÁ, Dana.** (2014). *Makroekonomie - teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s. r. o.
- BROŽOVÁ D.** (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ.
- EUCHADEMAISON Claude-Daniele.** (1995). *Slovník ekonomie a sociálních věd*. Praha: EWA Edition.
- HOLMAN R.** (2011). *Ekonomie*. Praha: C.H.BECK.
- HOLMAN, R.** (2015). *Základy ekonomie pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult*. Praha.
- KOFROŇOVÁ, O. K.** (2003). *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Brno a Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- KOTÝNKOVÁ M., N. O.** (2003). *Lidské zdroje na trhu práce*. Havlíčkův Brod: Tiskárny Havlíčkův Brod.
- KUCHAŘ, P.** (2007). *Trh práce - sociologická analýza*. Praha: Karolinum.
- LIŠKA Václav.** (2002). *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing.
- MANKIW N. Gregory.** (2015). *Principles of Economics*. CENGAGE Learning.
- RIEVAJOVÁ Eva., a. k.** (2009). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Vydavatelstvo EKONÓM .
- SAMUELSON P., N. W.** (2007). *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda.

### Internetové zdroje:

- Aktivní politika zaměstnanosti.* (cit. 16. 12 2017). Načteno z <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- ČSÚ krajská správa Ústní nad Labem.* (22. 11 2017). Načteno z <https://www.czso.cz/csu/xu>
- Elektroporcelán a.s. - Společnost.* (16. 01 2018). Načteno z <http://www.epl.cz/cz/spolecnost.aspx>

*E-Lounsko.cz.* (25. 01 2018). Načteno z Nezaměstnanost na Lounsku: <http://www.e-lounsko.cz/zpravy/2448-nezamestnanost-na-lounsku-trinact-okresu-v-republice-je-na-tom-hur>

*ELP a.s. - Auditovaná výroční zpráva za rok 2016.* (cit. 16. 01 2018). Načteno z <http://www.epl.cz/data/VZ2016.pdf>

*Finance.cz Výše podpory v nezaměstnanosti.* (01. 10 2017). Načteno z <https://www.finance.cz/duchody-a-davky/socialni-davky/nezamestnani/vyse-podpory-v-nezamestnanosti/>

*Finanční krize - jak to začalo.* (05. 12 2017). Načteno z <https://www.finance.cz/zpravy/finance/195113-financni-krize-jak-to-zacalo/>

*Hospodářská krize a česká ekonomika - ČNB.* (05. 12 2017). Načteno z [http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/verejnost/pro\\_media/konference\\_projevy/vystoupeni\\_projevy/download/singer\\_20100421\\_legendor.pdf](http://www.cnb.cz/miranda2/export/sites/www.cnb.cz/cs/verejnost/pro_media/konference_projevy/vystoupeni_projevy/download/singer_20100421_legendor.pdf)

*Ishimitsu Manufacturing Czech s.r.o. - O nás.* (16. 01 2018). Načteno z <http://www.ishimitsu.cz/>

*Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem.* (10. 01 2018). Načteno z <https://www.czso.cz/documents/11248/17833325/CZ0424.pdf/1348cace-9ce5-419f-a3f0-7ceba84b0fdc?version=1.33>

*Nariadení Vlády č.567/2006 Sb.* (19. 09 2017). Načteno z [https://www.mpsv.cz/files/clanky/31799/NV\\_567\\_2006\\_\\_UZ\\_-\\_1\\_1\\_18\\_.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/31799/NV_567_2006__UZ_-_1_1_18_.pdf)

*O registru - RES.* (26. 01 2018). Načteno z [https://www.czso.cz/csu/res/o\\_registru\\_res](https://www.czso.cz/csu/res/o_registru_res)

*OR - Veřejný rejstřík a Sbírka listin .* (15. 01 2018). Načteno z <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=656268>

*OR Sbírka listin - Ishimitsu Manufacturing Czech s.r.o.* (16. 01 2018). Načteno z <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=20964>

*OR Sbírka listin - Nachi Czech s.r.o.* (16. 01 2018). Načteno z <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=23414>

*OR Sbírka listin Zemědělské družstvo Podlesí Ročov.* (15. 01 2018). Načteno z <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-firma?subjektId=652097>

*Podnikatel.cz od roku 2017 vyšší podpora v nezaměstnanosti.* (01. 10 2017). Načteno z <https://www.podnikatel.cz/clanky/od-roku-2017-vyssi-podpora-v-nezamestnanosti-a-rekvalifikaci/>

*Portál MPSV - ÚP ČR.* (17. 10 2017). Načteno z <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

*Portál MPSV - ÚP rekvalifikace.* (02. 10 2017). Načteno z  
<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/poradenstvi/Rekvalifikace.pdf>

*MPSV - Zaměstnanost.* (01. 10 2017). Načteno z <http://www.mpsv.cz/cs/14156>

*MPSV.* (17. 9 2017). *Slovník MPSV.* Načteno z  
<http://slovník.mpsv.cz/diskriminace-na-trhu-prace.html>

*MPSV Portál.* (22. 9 2017). *Politika zaměstnanosti MPSV.* Načteno z  
<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

*Portál MPSV - ÚP: Poradenství a IPS.* (04. 10 2017). Načteno z  
<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/poradenstvi>

*Portál MPSV / APZ.* (02. 10 2017). Načteno z <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

*Sbírka listin - Zemědělská společnost Blšany s.r.o.* (15. 01 2018). Načteno z  
<https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-sl-detail?dokument=49078676&subjektId=558881&spis=545523>

*Výroční zpráva CzechInvest 2016.* (03. 10 2017). Načteno z  
<http://www.czechinvest.org/data/files/vyrocní-zprava-2016-6080.pdf>

*Vysoká škola finanční a správní.* (17. 9 2017). Trh práce. Praha.

*Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., část první, hlava I, § 1.* (25. 08 2017). Načteno z  
[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOST\\_I\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOST_I_OD_1_1_2018.PDF)

*Zákon o zaměstnanosti č.435/2004, část pátá, hlava I, § 104.* (02. 10 2017). Načteno z  
[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/ZAKON\\_O\\_ZAMESTNANOST\\_I\\_OD\\_1\\_1\\_2018.PDF](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOST_I_OD_1_1_2018.PDF)

*Zákon o zaměstnanosti č.435/2004, část pátá, hlava II, § 108.* (02. 10 2017). Načteno z  
[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zakon\\_o\\_zamestnanosti\\_od\\_15.\\_8.\\_2017.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_o_zamestnanosti_od_15._8._2017.pdf)

*Zákon o zaměstnanosti č.435/2004, část pátá, hlava II, §109.* (05. 10 2017). Načteno z  
[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zakon\\_o\\_zamestnanosti\\_od\\_15.\\_8.\\_2017.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_o_zamestnanosti_od_15._8._2017.pdf)

*Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., část první, hlava II, § 2.* (20. 09 2017). Načteno z  
[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zakon\\_o\\_zamestnanosti\\_od\\_15.\\_8.\\_2017.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_o_zamestnanosti_od_15._8._2017.pdf)

*Žatecký a Lounský deník.cz.* (24. 01 2018). Načteno z  
[https://zatecky.denik.cz/zpravy\\_region/zatec-hargo-triangle-pneumatiky-20170123.html](https://zatecky.denik.cz/zpravy_region/zatec-hargo-triangle-pneumatiky-20170123.html)

## 8 Přílohy

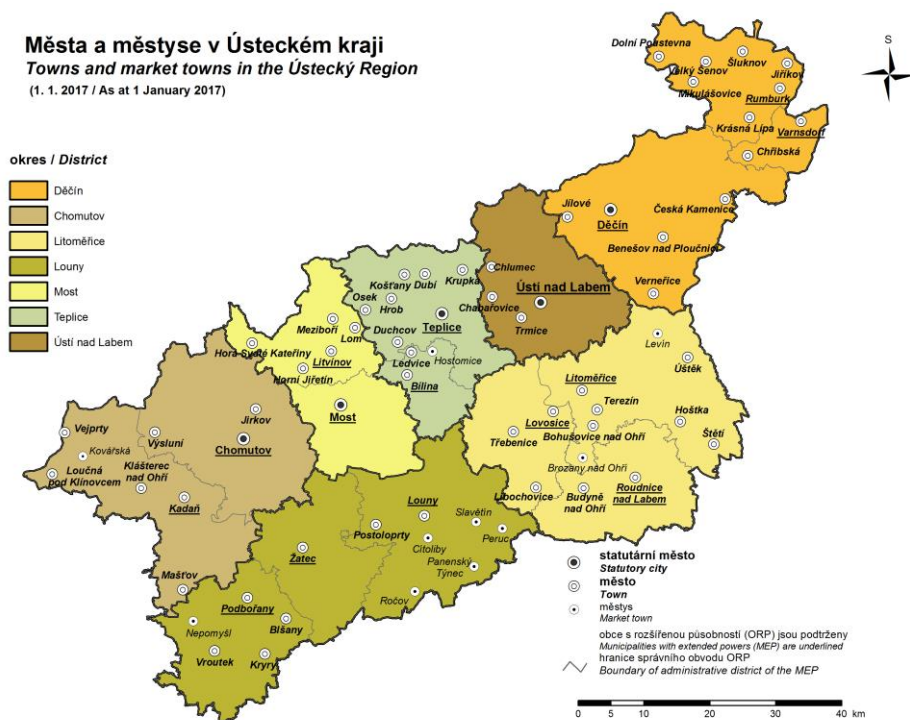
### Příloha č. 1 mapa České republiky a umístění Ústeckého kraje



Zdroj:

[https://www.google.pl/search?q=mapa+%C4%8CR+%C3%BAsteck%C3%BD+kraj&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwiH8PCp1bbZAhXMjqQKHbbsCkQQ\\_AUICygC&biw=1920&bih=1014#imgrc=UXB3urLwB00SeM](https://www.google.pl/search?q=mapa+%C4%8CR+%C3%BAsteck%C3%BD+kraj&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwiH8PCp1bbZAhXMjqQKHbbsCkQQ_AUICygC&biw=1920&bih=1014#imgrc=UXB3urLwB00SeM)

### Příloha č. 2 Členění okresů v Ústeckém kraji

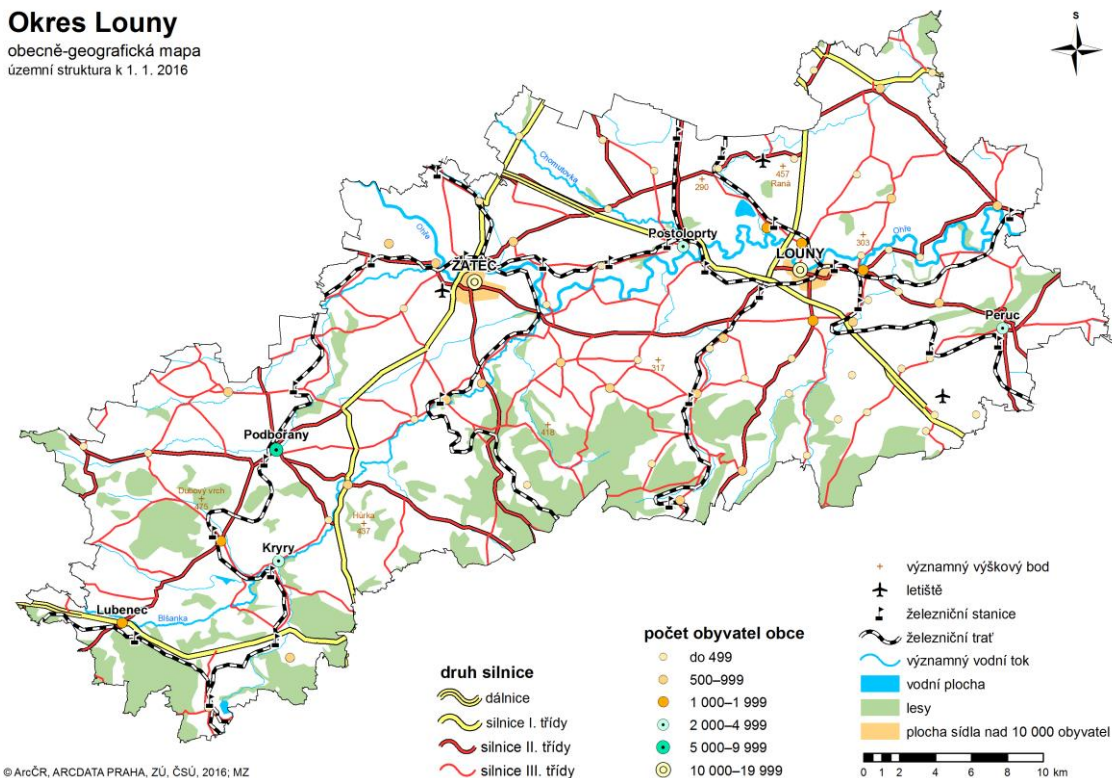


Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/46120827/33008517mm.png/5801bc91-f2c9-4ae3-9f09-781647b2e043?version=1.1&t=1513686362350>



### Příloha č. 3 Mapa okresu Louny

**Okres Louny**  
obecně-geografická mapa  
územní struktura k 1. 1. 2016



Zdroj: [https://www.czso.cz/documents/11248/17833325/Louny\\_og.png/32af2a79-0991-4f54-bd23-16cfef23b730?version=1.1&t=1502090058622](https://www.czso.cz/documents/11248/17833325/Louny_og.png/32af2a79-0991-4f54-bd23-16cfef23b730?version=1.1&t=1502090058622)

### Příloha č. 4 Struktura volných pracovních míst podle profese (CZ-ISCO, dříve KAZM)

Třída	Profese
1	Zákonodárci a řídicí pracovníci
2	Specialisté
3	Techničtí a odborní pracovníci
4	Úředníci
5	Pracovníci ve službách a prodeji
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství
7	Řemeslníci a opraváři
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách

Zdroj: vlastní zpracování z údajů MPSV Portál

**Příloha č. 5 Klasifikace NACE**

<b>Sekce</b>	<b>Název sektoru</b>
A	ZEMĚDĚLSTVÍ, LESNICTVÍ A RYBÁŘSTVÍ
B	TĚŽBA A DOBÝVÁNÍ
C	ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL
D	VÝROBA A ROZVOD ELEKTRINY, PLYNU, TEPLA A KLIMATIZOVANÉHO VZDUCHU
E	ZÁSOBOVÁNÍ VODOU; ČINNOSTI SOUVISEJÍCÍ S ODPADNÍMI VODAMI, ODPADY A SANACEMI
F	STAVEBNICTVÍ
G	VELKOOBCHOD A MALOOBCHOD; OPRAVY A ÚDRŽBA MOTOROVÝCH VOZIDEL
H	DOPRAVA A SKLADOVÁNÍ
I	UBYTOVÁNÍ, STRAVOVÁNÍ A POHOSTINSTVÍ
J	INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ ČINNOSTI
K	PENĚŽNICTVÍ A POJIŠŤOVNICTVÍ
L	ČINNOSTI V OBLASTI NEMOVITOSTÍ
M	PROFESNÍ, VĚDECKÉ A TECHNICKÉ ČINNOSTI
N	ADMINISTRATIVNÍ A PODPŮRNÉ ČINNOSTI
O	VEŘEJNÁ SPRÁVA A OBRANA; POVINNÉ SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ
P	VZDĚLÁVÁNÍ
Q	ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE
R	KULTURNÍ, ZÁBAVNÍ A REKREAČNÍ ČINNOSTI
S	OSTATNÍ ČINNOSTI
T	ČINNOSTI DOMÁCNOSTÍ JAKO ZAMĚSTNAVATELŮ; ČINNOSTI DOMÁCNOSTÍ PRODUKUJÍCÍCH BLÍŽE NEURČENÉ VÝROBKY A SLUŽBY PRO VLASTNÍ POTŘEBU
U	ČINNOSTI EXTERITORIÁLNÍCH ORGANIZACÍ A ORGÁNŮ.

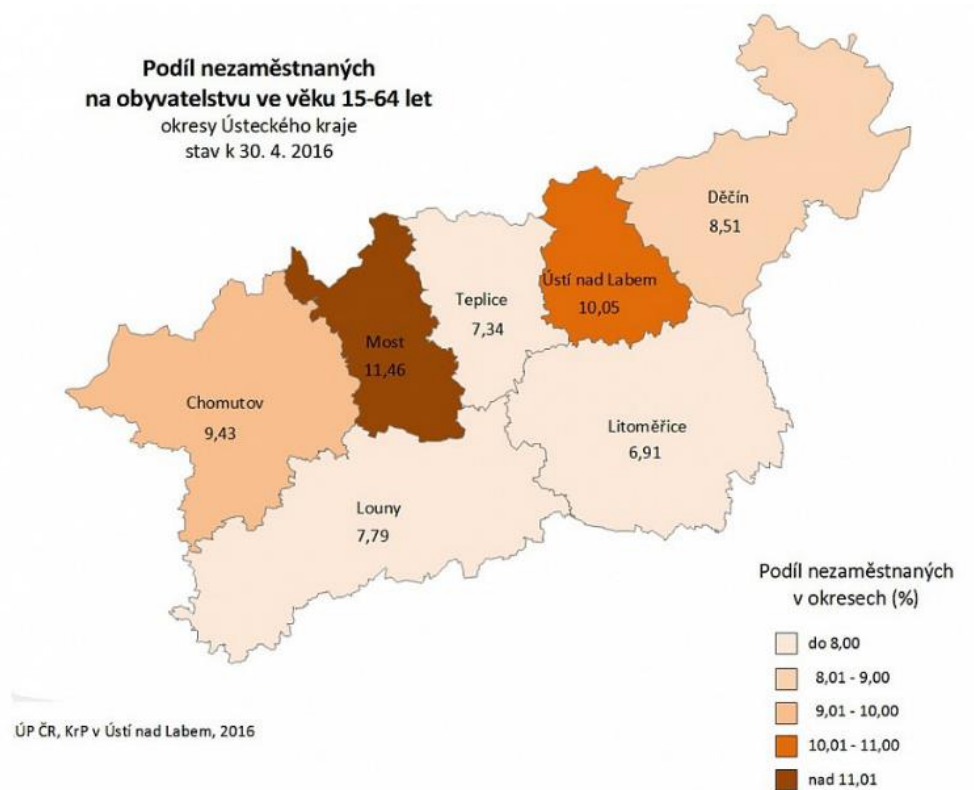
*Zdroj: vlastní zpracování z údajů ČSÚ*

**Příloha č. 6 Logo průmyslové zóny Triangl**



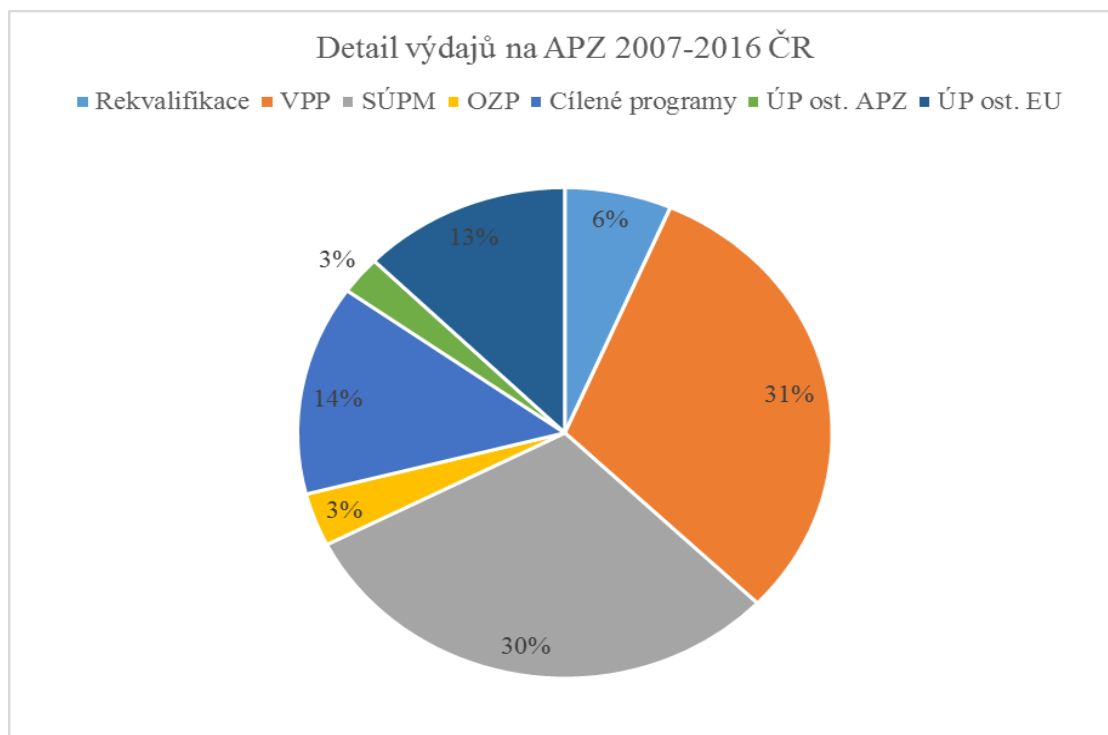
*Zdroj: <http://invest-uk.cz/iframe/strategicka-prumyslova-zona-triangle/>*

## Příloha č. 7 Podíl nezaměstnaných osob Ústeckého kraje v % k 30.4.2016



Zdroj: [https://zatecky.denik.cz/podnikani/nezamestnanost\\_okres\\_louny\\_20160515.html](https://zatecky.denik.cz/podnikani/nezamestnanost_okres_louny_20160515.html)

## Příloha č. 8 Detail výdajů na APZ v ČR 2007-2016



Zdroj: vlastní zpracování na základě údajů z Portálu MPSV

## Příloha č. 9 Letáček ÚP pozice Skladník



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

### ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Krajská pobočka v Ústí nad Labem

## REKVALIFIKACE

# Skladník

dle profesní kvalifikace

Rekvalifikace je určena uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání s minimálně ukončeným základním vzděláním. Dosažení základního vzdělání je nutno doložit.

#### Náplň rekvalifikace:

Posuzování kvality zboží

Orientace v příslušné oborové legislativě

Základy výpočetní techniky

Komunikace s dodavateli a zákazníky

Inventarizace zásob v obchodně provozní jednotce

Plánování druhu a množství zásob pro obchodně provozní jednotku dle předpokládaného prodeje

Zajišťování a poskytování doplňkových služeb spojených s prodejem a odběrem zboží zákazníkovi

Přejímka, výkup, skladování, ošetřování zboží a manipulace se zásobami v obchodně provozní jednotce

**Forma výuky:** Denní (8 hodin denně)

**Termín rekvalifikace:** 5.6.2017 – 30.6.2017

**Rekvalifikační zařízení:** SELLI s.r.o.

**Místo konání:** Žatec, Masarykova 745



Rekvalifikace bude ukončena závěrečnou zkouškou. Úspěšní absolventi získají **Potvrzení o účasti v akreditovaném vzdělávacím programu** s přesným vyjádřením obsahu a rozsahu rekvalifikace a **Osvědčení o získání profesní kvalifikace Skladník** (kód: 66-002-H).

Rekvalifikace je hrazena z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR v rámci Operačního programu Zaměstnanost, projektu č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15\_121/0000597 – Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II.

Zájem o absolvování rekvalifikace oznamte u svého poradce pro zprostředkování zaměstnání.

*Zdroj: letáček získán při osobní schůzce na ÚP v Lounech*