

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Diplomová práce

**Dopad evropské politiky zaměstnanosti na vybraný
region ČR**

Veronika Brecklová

© 2015 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra ekonomiky

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Veronika Brecklová

Provoz a ekonomika

Název práce

Dopad evropské politiky zaměstnanosti na vybraný region ČR

Název anglicky

The Impact of the European Employment Policy In Selected Region of the Czech Republic

Cíle práce

Cílem diplomové práce je zhodnotit dopad politiky zaměstnanosti Evropské unie ve vybraném regionu České republiky.

Metodika

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a analytickou. Teoretická část obsahuje rešerši, kde jsou vysvětleny základní pojmy a kategorie. V praktické části je zhodnocen vývoj a dopad evropské politiky zaměstnanosti na vybraný region České republiky. V závěru práce budou shrnuty výsledky a doporučení.

V diplomové práci bude využita metoda sekundárního sběru dat, analýza dokumentu, syntéza a komparace.

Doporučený rozsah práce

50 – 60 stran

Klíčová slova

zaměstnanost, Evropská unie, Česká republika, region

Doporučené zdroje informací

- BALDWIN, R., WYPLOSZ, C.: The Economics of European Integration. 4th edition, McGraw-Hill Higher Education, 2012. ISBN: 9780077131722
- BALLA, Jaromír. Evropská integrace. Ostrava: Advertis; Montanex, 2000. ISBN 80-900907-0-2.
- BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ: Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 9788024742823
- KENNETT, P.: A Handbook of Comparative Social Policy, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2013. ISBN: 978-1-78254-653-5
- MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 6. ISBN 8090142494
- Politika zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz>
- SAMUELSON, Paul Anthony, William D. NORDHAUS. Ekonomie. 18. vyd. Praha: Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
- Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. Evropská komise [online]. [cit. 2014-06-08]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

Vedoucí práce

doc. Ing. Karel Tomšík, Ph.D.

Elektronicky schváleno dne 10. 3. 2015

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 3. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 18. 03. 2015

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Dopad evropské politiky zaměstnanosti na vybraný region ČR" 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 literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. března 2015

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Karlu Tomšíkovi, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, podněty a pomoc při vypracování této diplomové práce, a za vstřícné jednání při konzultacích.

Dopad evropské politiky zaměstnanosti na vybraný region ČR

The impact of the European Employment Policy in Selected Region of the Czech Republic

Souhrn

Diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, zejména dopadem aktivní politiky zaměstnanosti České republiky propojenou evropskou politikou zaměstnanosti. V první části jsou vymezeny základní pojmy týkající se trhu práce. Jedná se o zaměstnanost, nezaměstnanost, její měření pomocí míry nezaměstnanosti, rozdělení nezaměstnanosti a skupiny ohrožené nezaměstnaností podle různých kritérií. Dále je charakterizována státní politika zaměstnanosti, převážně nástroje její aktivní části. A v neposlední řadě se v teoretických východiscích objevuje rozpis smluv, kde je rozepsána politika zaměstnanosti EU a její doporučení pro členské státy. Zde je zařazen nejdůležitější operační program Ústeckého kraje, a to Lidské zdroje a zaměstnanost. Následně se práce zabývá charakteristikou samotného Ústeckého kraje převážně z hlediska složení obyvatelstva, které obsahuje faktory vzniku ohrožených skupin nezaměstnaností. Tyto faktory jsou hlouběji rozepsány v další podkapitole trh práce (pohlaví, věk, vzdělání či délka nezaměstnanosti aj.). Následuje další kapitola s přehledem využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž použitím je podporován určitý počet uchazečů a zájemců o zaměstnání. Jsou zde zmíněny i výdaji ze státního rozpočtu, od roku 2008 i za spoluúčasti Evropského sociálního fondu, připadající na konkrétní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. A dále je uveden rozpis projektů v Ústeckém kraji za období 2007-2013 s výdaji, počtem účastníků a jejich znovu zapracování se na trhu práce. V závěru práce je provedeno zhodnocení situace na trhu práce v kraji v rámci dopadu aktivní politiky zaměstnanosti a Evropského sociálního fondu.

Klíčová slova: trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti Evropské unie, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti České republiky, rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, chráněná pracovní místa.

Summary

This thesis deals with the problem of unemployment in the region Ústí, especially with the impact of the active employment policy in the Czech Republic interconnected with the European employment policy. The first part defines the basic concepts related to the labor market. These are employment, unemployment, its measurement using the unemployment rate, the distribution of unemployment and groups at risk of unemployment by various criteria. It is also characterized by state employment policy, mainly the active part of the instrument. And finally, the theoretical background mentions agreements about the EU-employment policy and its recommendations to member states. There is stressed the most important operational program in the Ústí region, namely Human resources and employment. Subsequently, the work deals with the characteristics of the Ústí region mainly in terms of the composition of the population as possible factors in the development of vulnerable groups unemployment, which are detail described in the next section labor market (gender, age, education and length of unemployment, etc.). The next chapter gives an overview of the tools used by the active employment policy, along with the volume of such persons supported by a state budget expenditures (since 2008 and participation of the European social fund). The thesis then describes projects in the Ústí region for the period 2007-2013, including expenditures, number of participants and their re-incorporation in the labor market. The conclusion gives an assessment of the situation on the labor market in the region in the context of the impact of active employment policy and the European Social Fund.

Keywords: labor market, employment, unemployment, employment policy of the European Union, active and passive employment policy of the Czech Republic, retraining, community works, sheltered jobs.

Obsah

1	Úvod	12
2	Cíl a metodika	13
3	Teoretická východiska	14
3.1	Trh práce	14
3.1.1	Rozdělení trhu práce	15
3.2	Nezaměstnanost.....	16
3.2.1	Formy nezaměstnanosti	19
3.2.2	Dopady nezaměstnanosti	22
3.2.3	Rizikové skupiny obyvatel.....	23
3.3	Politika zaměstnanosti ČR	25
3.3.1	Úřad práce.....	28
3.3.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	30
3.3.3	Aktivní politika zaměstnanosti	31
3.4	Politika zaměstnanosti EU	34
3.4.1	Strategie zaměstnanosti.....	36
3.4.2	Migrace pracovní síly	42
3.4.3	Evropský sociální fond	44
4	Praktická část	48
4.1	Základní charakteristika Ústeckého kraje	48
4.1.1	Demografický vývoj	49
4.1.2	Bydlení.....	53
4.1.3	Hospodářství	53
4.1.4	Životní prostředí a zemědělství.....	55
4.1.5	Služby	56
4.1.6	Infrastruktura	57
4.2	Trh práce v ÚK.....	57
4.2.1	Faktory ovlivňující nezaměstnanost	64
4.3	Politika zaměstnanosti ČR	75

4.3.1	Rekvalifikace	75
4.3.2	Veřejně prospěšné práce	77
4.3.3	Společensky účelná pracovní místa	79
4.3.4	Chráněná pracovní místa	80
4.4	Politika zaměstnanosti EU	81
4.4.1	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků	82
4.4.2	Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků	83
4.4.3	Posílení aktivních politik zaměstnanosti.....	85
4.4.4	SÚPM a VPP	89
5	Zhodnocení výsledků a doporučení	92
6	Závěr	96
7	Seznam použitých zdrojů	98
8	Přílohy	108

Seznam grafů, kartogramů, obrázků a tabulek

Grafy

Graf 1: Trh práce.....	15
Graf 2:Výdaje na SPZ v ČR za období 1991 - 2011	26
Graf 3: Počet obyvatel v ÚK 2008-2013	50
Graf 4: Přirozený a migrační přírůstek v ÚK 2008-2013	50
Graf 5: Věkové složení obyvatelstva Ústeckého kraje k 31.12.2010	51
Graf 6:Vzdělanostní struktura vybraných škol ÚK 2003-2013	52
Graf 7: Obyvatelstvo ÚK dle dosaženého vzdělání v roce 2011	52
Graf 8: Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v ČR 2008, 2010, 2013	54
Graf 9: Vybraná věková struktura nezaměstnaných osob ÚK v tisících 2003-2013	65
Graf 10: Vybraná věková struktura nezaměstnaných osob v ÚK podle pohlaví.....	66
Graf 11: Počet nezaměstnaných osob v ÚK podle pohlaví v roce 2013.....	67
Graf 12: Počet uchazečů o zaměstnání s vybraným dosaženým vzděláním v ÚK.....	68
Graf 13: Počet volných pracovních míst podle dosaženého vzdělání v ÚK 2003 - 2013 ...	70
Graf 14: Počet uchazečů podle délky nezaměstnanosti v ÚK 2003-2013	71
Graf 15: Počet rekvalifikací uchazečů o zaměstnání v okresech ÚK 2007-2013.....	77
Graf 16: Počet veřejně prospěšných prací v okresech ÚK 2007-2013	78
Graf 17: Počet společensky účelných pracovních míst v okresech ÚK 2007-2013	80
Graf 18: Počet chráněných pracovních míst v okresech ÚK 2007-2013.....	81
Graf 19: Počet SÚPM v rámci OP LZZ v ÚK 2007-2013.....	90
Graf 20: Počet VPP v rámci OP LZZ v ÚK 2007-2013	91

Kartogram a obrázek

Kartogram 1: Administrativní členění Ústeckého kraje 2014	48
Obrázek 1: Ekonomická struktura obyvatelstva v České republice v roce 2011.....	17

Tabulky

Tabulka 1: Počet dokončených bytů v ÚK 2007-2014.....	53
Tabulka 2: Počet obyvatel pracovního trhu v ÚK v tisících 2003-2013	58
Tabulka 3: Počet uchazečů a VPM v ÚK 2003-2013	63
Tabulka 4: Počet zaměstnaných cizinců v ÚK 2003-2013	74

Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EURES	Evropské služby zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	Mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NAIRU	Přirozená míra nezaměstnanosti
NH	Národní hospodářství
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPPA	Operační program Praha - Adaptabilita
OP VK	Operační program Vzdělanost pro konkurenceschopnost
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PLOTEUS	Portál vzdělávacích příležitostí v EU
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
PROGRESS	Program pro zaměstnanost a sociální solidaritu
PvN	Podpora v nezaměstnanosti
PZ	Politika zaměstnanosti
ROZAM	Rozvoj zaměstnanců
SPZTP	Zprostředkujícího subjektu sekce politiky zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelové pracovní místo
ÚK	Ústecký kraj
ÚP	Úřad práce
ÚSO	Úplné střední odborné vzdělání
ÚSV	Úplné střední vzdělání
VMP	Volná pracovní místa
VŠPS	Veřejné šetření pracovních sil
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZP	Zdravotní postižení

1 Úvod

V dnešní tržní ekonomice je zaměstnanost pro člověka velice důležitým faktorem kvality jeho života, neboť si díky ní tvoří své postavení ve společnosti. Zaměstnanost se také považuje za ukazatel prosperity ekonomie z pohledu států. Protipól tvoří nezaměstnanost, kterou se snaží státy řešit již mnoho let, což se jim do určité míry daří. Proto převážně velká společenství (konkrétně EU) mající značný vliv na trhu se snaží ovlivňovat tento problém jednotnými doporučeními a nástroji v rámci politiky zaměstnanosti, neboť tento jev má velice závažné dopady nejen na jedince, ale také na celkovou hospodářskou situaci v regionu, státě či společenství. Zde se Česká republika ještě před vstupem v roce 2004 stala součástí těchto společných opatření. Jako každý stát, vytváří svou vlastní politiku zaměstnanosti, kde provádí analýzu trhu práce a zjišťuje negativa a jejich příčiny, na které se poté zaměřuje s vymezením určitých intervalů možné nápravy. To vše v rámci národní politiky zaměstnanosti, která se vypracovává v souladu s doporučeními evropské politiky zaměstnanosti.

Stát se tedy již dlouhodobě snaží mírnit sociální, ekonomické či psychické dopady na jedince, kteří jsou ohroženi zvýšenou nezaměstnaností. A právě na využívání aktivní politiky zaměstnanosti ve spolupráci s Evropským sociálním fondem se blíže zaměřuje diplomová práce, kde cílem je zhodnotit dopad evropské politiky zaměstnanosti na Ústecký kraj, neboť Ústecký kraj se řadí mezi nejvíce zainteresované v oblasti nezaměstnanost. K tomu přispívá kromě ekonomického vývoje státu a hlavního faktoru složení obyvatelstva i migrace (lepší podmínky v SRN), složitost terénu (horské oblasti, vzdálené obce), infrastruktura, mění se druh výroby či snižování nerostných surovin vedoucí k uzavírání hlavních zaměstnavatelů. Dále se místní obyvatelé snaží zachovávat úrodné půdy (tj. živí se málo ekonomicky prospěšným zemědělstvím zejména pro jedince v oblastech převahy průmyslu). Na druhou stranu vyučení mladiství v ekonomických a humanitních oborech se nemají kde uplatnit, neboť se klade větší důraz na průmyslová centra spolu s investicemi, jež mají zájem převážně o absolventy technických oborů.

Vzhledem k provázanosti státní a evropské politiky zaměstnanosti, by členský stát měl mít přehled o podpoře přicházející právě ze Společenství. Jakým způsobem se tato podpora projevuje a do jaké míry je tato pomoc efektivní obzvláště v jednom z nejohroženějších krajů ČR.

2 Cíl a metodika

Cílem diplomové práce bude zhodnotit dopad evropské politiky zaměstnanosti v Ústeckém kraji. První, teoretická část, bude zpracována na základě odborné literatury. Bude se zabývat trhem práce a jeho prvky, zaměstnaností a nezaměstnaností. Dále hlubší charakteristikou faktorů způsobujících nezaměstnanost. Hodnotné bude i rozepsání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a srovnání výdajů s pasivní politikou zaměstnanosti ČR. Následuje charakteristika politiky zaměstnanosti EU v jednotlivých smlouvách a doporučené stanovené hodnoty pro všechny členské státy. Nedílnou součástí bude i Evropský sociální fond, jež spolufinancuje projekty v kraji v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

V druhé části diplomové práce bude charakterizován Ústecký kraj s následnou analýzou jeho trhu práce a vyčleněným faktorů napomáhající růstu nezaměstnanosti. Bude následovat rozbor počtu vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle okresů Ústeckého kraje spolu s navýšením počtu pracovních míst ve dvou z těchto nástrojů v souvislosti s finanční podporou EU. Dále zde bude k nalezení přehled projektů v rámci OP LZZ financované ESF s počtem účastníků, úspěšných absolventů rekvalifikací a kurzů a v poslední řadě počet umístěných uchazečů z těchto projektů.

V závěru budou shrnuty získané poznatky včetně námětů.

Při zpracování diplomové práce bude využita metoda sběru dat, analýza dokumentu a komparace. Kromě Zákona o zaměstnanosti, budou informace čerpány z odborné literatury, internetových stránek Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí a výročních zpráv Ústeckého kraje.

3 Teoretická východiska

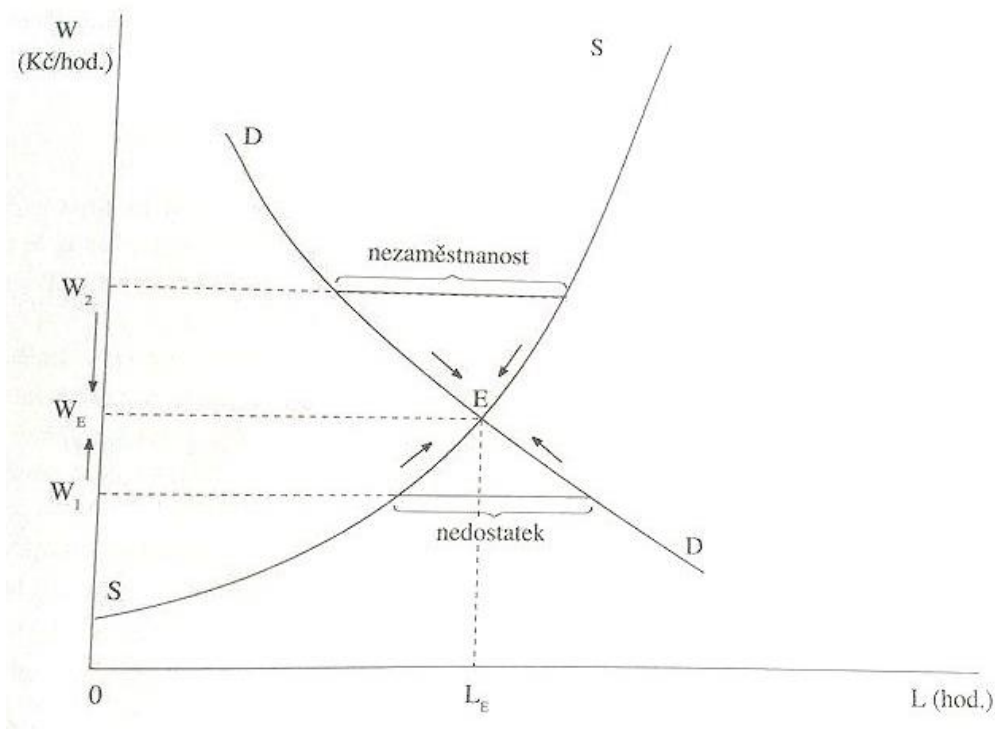
3.1 Trh práce

Práce sama o sobě patří mezi výrobní faktory. Je nezbytná k zajištění výrobního procesu a k tvorbě výkonů, tj. výrobků a služeb. Z ekonomického hlediska se jedná o cílevědomou lidskou činnost, při níž lidé získávají statky a služby, za účelem uspokojování potřeb. (Mareš, 1994, s. 46)

Trh práce vymezuje oblast, kde se střetává poptávka s nabídkou práce. Zde vzniká konkurence, která je podmíněna množstvím firem poptávajících se po práci (tj. kupujících práci) a množstvím lidí, kteří ji nabízejí (tj. prodávajících práci). Ekonomicky vzato na trhu musí být požadovaná struktura pracovní síly rozmístěna podle konkrétních výrobních činností a procesů a zároveň zaopatřena peněžními (příjem) a sociálními (status) prostředky. (Mareš, 1994, s. 48)

Graf 1 zobrazuje trh práce v rovnováze (bod E), kde svislá osa W znázorňuje mzdové sazby a vodorovná osa L množství práce (pracovních sil). Klesající křivka D je poptávková, protože podnikatel může s klesající mzdou zaměstnat více pracovníků. Opak tvoří nabídka práce na křivce S , kde se zvyšující se mzdou stoupá nabídka pracovních sil. Nezaměstnanost je určena v intervalu, kde se střetává hodnota W_2 s křivkou D a S . Na straně poptávky se zvýšila mzdová úroveň a s tím souvisí i zvyšování požadavků na kvalifikaci pracovníků. Oba tyto faktory vedou ke snižování počtu pracovních míst. Zároveň zvýšením mzdové úrovně dochází ke zvyšování počtu lidí, kteří jsou ochotni za tuto cenu nabízet svou pracovní hodnotu, neboli chtějí pracovat. To se však navzájem vylučuje, neboť nemohou najít volná pracovní místa kvůli již zmíněnému snižování jejich počtu, tj. nedokážou se prosadit na trhu práce (nemají placené zaměstnání) a zůstávají tak na straně nerealizované nabídky. Tento jev zvyšování mzdy může nastat například vlivem odborů, kde je druhořadým a zároveň negativním jevem právě prohlubování nezaměstnanosti. (Holman, 2011, s. 271)

Graf 1: Trh práce



Zdroj: (Holman, 2011, s. 271)

Snížením mzdy pod rovnovážnou hladinu např. na úroveň W_1 , podniky začnou nacházet menší množství pracovních sil, neboť pracovníci nejsou ochotni za tuto cenu pracovat. Vzniká tak nedostatek pracovních sil na trhu (interval v průsečíku W_1S a W_1D). Výše nabídky práce je závislá na rozhodování jedince mezi prací a volným časem. Dokud je mezní užitek finanční odměny za vykonanou práci větší než mezní užitek volného času, bude pro jedince hodnotnější práce. Obecně se dá říci, že co je pro člověka vzácnější, má větší mezní užitek, naopak nasycením mezní užitek klesá. S přibývajícím množstvím se tedy mezní užitek práce snižuje a až překročí hranici mezního užitku volného času, člověk přestane chtít pracovat, tj. nabízet svou pracovní sílu. Toto rozhodování závisí na hodnotách jedince a na výše mzdy, která je cenou volného času. (Holman, 2011, s. 264-271)

3.1.1 Rozdělení trhu práce

Na trhu práce existují geografické oblasti, odvětví a profese, díky nimž je trh segmentován a má mnoho dimenzí. V zásadě se rozděluje trh práce na primární a sekundární. V globálu bezpečnější se stal primární trh, kde jsou výhodnější pracovní příležitosti, možnosti

profesionálního růstu, zvyšování kvalifikací, lepší pracovní podmínky. To vše vede k posílení stability současného zaměstnání. Na sekundárním trhu se vyskytují naopak pracovní místa s nižší prestiží a mzdovou úrovní. Nestabilita pracovních míst vede k přerušovanému kariéernímu růstu jedinců střídavě s nezaměstnaností. Oproti primárnímu trhu lze však snadněji získat pracovní místo vzhledem k velké fluktuaci pracovníků. Přestup mezi těmito stupni trhu není vyloučen, jelikož závisí na požadavcích na kvalifikaci osob, stává se tento pohyb pro zejména rizikové skupiny obyvatel nemožným. (Mareš, 1994, s. 51-52)

Z hlediska státního dozoru se trh charakterizuje jako formální, který slouží k oficiálním pracovním příležitostem a je kontrolovaný k tomu určenými sociálními institucemi, a pak neformální, který spadá do tzv. šedé či dokonce černé ekonomiky. Neformální trh se tedy vymyká státnímu dohledu nad činnostmi, mezi které lze zařadit samozásobitelství, domácí práce (sousedská a rodinná výpomoc) a různé formy nelegálního podnikání (obcházení převážně daňových zákonů). Tyto dva typy trhu jsou propojeny a přímo úměrně na sobě závislé, tj. čím lepší postavení na trhu formálním, tím lepší možnosti na trhu neformálním a naopak. Neformální trh však tuto váhu do jisté míry překračuje v souvislosti s přibýváním práce načerno. (Mareš, 1994, s. 53)

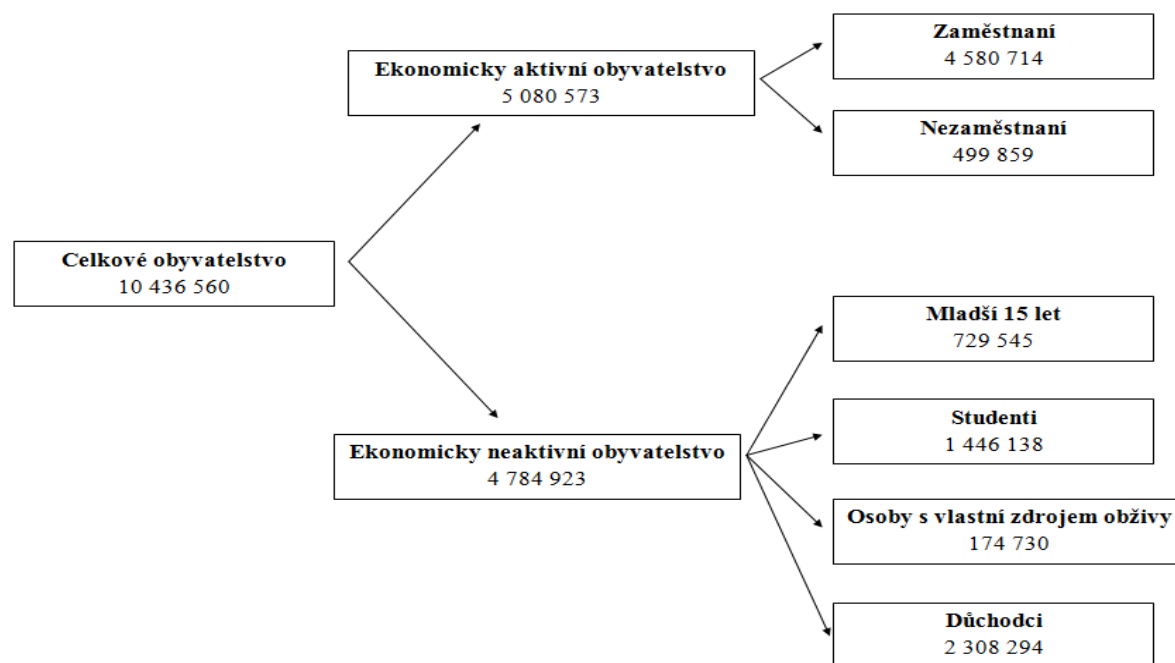
Interním trhem práce se podle Mareše (1994, s. 53) rozumí „vnitřní trh“ samotného podniku, neboť uvnitř podniku dochází k rozmisťování pracovníků z organizačního hlediska. Vnější trh mimo podnik se rovná externímu, kde si zároveň podniky navzájem konkurují. Od tohoto smýšlení rozdělení se odvíjí i přístup strategie. Na jedné straně stojí strategie větší mobility pracovníků mezi firmami, na druhé straně strategie pro zlepšování flexibility a adaptability práce uvnitř firem, tj. podpora růstu kvalifikace pracovníků uvnitř firem. Strategii týkající se externího trhu využívá například USA, Francie či Velká Británie. Naopak strategie interního trhu se ujala v Japonsku, z evropských zemí se jedná zejména o Německo.

3.2 Nezaměstnanost

Základem charakteristiky nezaměstnanosti je rozdělení obyvatelstva do dvou skupin. První je ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které se také nazývá pracovní síla, a pak druhou skupinu tvoří ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. První skupina se dále dělí, jak je

znázorněno na obrázku 1, na zaměstnané a nezaměstnané. Za zaměstnané osoby se dle Zákoníku práce (§6-11 zák. č. 262/2006), považují osoby starší 15 let mající ukončenou povinnou školní docházku, které disponují placeným zaměstnáním, nebo jsou zaměstnání ve vlastním podniku. Výjimku u mladších osob tvoří pouze umělecká, sportovní a reklamní činnost dle zvláštního právního předpisu. Nezaměstnanými jsou osoby starší 15 let, které nejsou osobami zaměstnanými, zároveň hledají aktivně práci (například přes úřad práce, pracovní agentury, prostřednictvím inzerátů, aj.) a jsou schopny nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů. Ostatní osoby, které nespádají dle kritérií do první skupiny, tvoří skupinu druhou, tedy ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, kam se řadí děti, neboli osoby mladší 15 let, studenti, osoby na rodičovské dovolené, důchodci atd.

Obrázek 1: Ekonomická struktura obyvatelstva v České republice v roce 2011



Zdroj: vlastní zpracování, (ČSÚ, 2014k)

Nezaměstnané osoby hledající si práci se, dle Holmana (2011, s. 278), hlásí na úřadech práce, tzn. že tvoří registrovanou nezaměstnanost, ze dvou hlavních důvodů. Prvním důvodem je pomoc úřadu práce při hledání práce prostřednictvím informací o volných pracovních místech v okrese a druhým důvodem je evidence úřadem pro získání podpory v nezaměstnanosti. Pro úřad je dán zájem o hledání práce návštěvou potenciálního zaměstnavatele či písemnou žádostí /odpovědí na inzerát. (Mareš, 1994, s. 17) Ostatní

nezaměstnaní, tj. neevidovaní úřadem práce, se zde nehlásí např. pro krátkodobou nezaměstnanost, kdy odcházejí z jedné práce a už mají sjednaný nástup u jiného zaměstnavatele. Druhým důvodem, a proto zároveň extrémem, je dlouho trvající nezaměstnanost, díky níž ztratili nárok na podporu v nezaměstnanosti a důvěru v pomoc úřadu práce. Z hlediska existence skupiny neevidovaných, vždy bude skutečná nezaměstnanost vyšší než registrovaná. Na základě této evidence nezaměstnaných na úřadech práce se může určit registrovaná míra nezaměstnanosti, která se využívá lépe při porovnávání, než její absolutní vyjádření prakticky po vstupu ČR do EU v roce 2004. Tu začalo využívat Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) prakticky po vstupu ČR do EU v roce 2004 pro její hlubší metodiku, a tím lepší porovnávání než absolutní vyjádření míry nezaměstnanosti. Oproti tomu Český statistický úřad (ČSÚ) a Eurostat, který zveřejňuje míru nezaměstnanosti v jednotlivých státech EU, používají právě absolutní neboli obecnou míru nezaměstnanosti konstruovanou podle mezinárodních definic, doporučení Eurostatu a Mezinárodní organizace práce (ILO). Data se zde čerpají z výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), ale na rozdíl od registrované míry nezaměstnanosti, nejsou vázány na reálný počet evidovaných na úřadech práce (ÚP). Jelikož databáze evidovaných na ÚP neodráží reálný počet lidí, kteří jsou v daném okamžiku v ekonomice bez práce, vychází jmenovatel u obecné míry zaměstnanosti větší, a její výsledek je tudíž procentuálně větší než u registrované míry nezaměstnanosti. (Holman, 2011, s. 278-279)

Absolutní míra nezaměstnanosti: $u = \frac{U}{L+U}$

kde u = absolutní (obecná) míra nezaměstnanosti v %,
 L = počet zaměstnaných,
 U = počet nezaměstnaných. (Holman, 2011, s. 278-279)

Registrovaná míra nezaměstnanosti: $RMN = \frac{UoZ}{U+L}$

kde RMN = registrovaná míra nezaměstnanosti v %,
 UoZ = počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce,
 U = počet zaměstnaných = počet zaměstnaných z dat výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) + počet zaměstnaných cizinců z evidence MPSV,
 L = počet nezaměstnaných. (Kaczor, 2013, s. 47-50)

MPSV od roku 2013 zavedla další ukazatel tzv. Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let, který nahradil RMN. Tento nový ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku (tj. zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo) oproti RMN, který poměřuje uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Diference ve jmenovatelích vede k rozdílným výsledkům mezi ukazateli, kde procentuálně PNO vychází nižší než RMN. (Kaczor, 2013, s. 47-50)

$$\text{Podíl nezaměstnaných osob: } PNO = \frac{UoZ}{PO}$$

kde PNO = podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let v %,
UoZ = počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce ve věku 15-64 let,
PO = počet obyvatel ve věku 15-64 let. (Kaczor, 2013, s. 47-50)

3.2.1 Formy nezaměstnanosti

Vlastní vůle u osob rozděluje nezaměstnanost na dobrovolnou a nedobrovolnou. Při **dobrovolné nezaměstnanosti** je člověk nespokojen se současným pracovním stavem a hledá tedy lepší zaměstnání za vyšší mzdové ohodnocení či v blízkosti svého bydliště. Délka této nezaměstnanosti, závisí na alternativních příležitostech. Jednou z příležitostí je délka a výše poskytovaných podpor v nezaměstnanosti. Čím je nižší, tím jsou lidé více motivováni k rychlejšímu nalezení nového pracovního místa. Naopak druhá skupina lidí, kteří pracovat nechtějí, si zvykla na skromnější život za pomoci využívání těchto podpor. **Nedobrovolně nezaměstnaný** je staven do pozice, kde si nevybírá pracovní místo oproti dobrovolně nezaměstnanému, naopak chce přijmout zaměstnání za současných podmínek, i tak žádné nenachází. To je zapříčiněno nedostatkem volných pracovních míst na určitou mzdovou sazbu, obecně řečeno nabídka převyšuje poptávku na trhu práce. Takovýto průběh nezaměstnanosti se může stát pro člověka zdrojem existenčních potíží, ale i pocitu zklamání a beznaděje (například je pro ně velmi obtížná rekvalifikace či nalezení jiného zdroje obživy). Z vnějších možných faktorů mohou být příčinou této nezaměstnanosti zásahy státu, který uzákoňuje minimální mzdu (problém s ohodnocením nízko kvalifikovaných lidí nebo mladých bez praxe). Dalším faktorem jsou odbory, které se naopak snaží prosazovat vysoké mzdy, čili brání lidem ochotně pracovat za nižší mzdu, kteří jinak uplatnění nenacházejí. (Holman, 2011, s. 285-290)

Ze statistického hlediska se dle Holmana (2011, s. 192) v registrované míře nezaměstnanosti uvádí kromě nedobrovolné i nějaké procento dobrovolné. Je to dáno strategií u lidí, kteří jsou dobrovolně nezaměstnaní, a i přes to se hlásí na úřady práce pro podporu v nezaměstnanosti a ulehčení si práce při hledání pro ně vhodnějšího pracovního místa. S tímto typem strategie, jak tvrdí Mareš (1994, s. 21) souvisejí tzv. nepravě nezaměstnaní, kteří buď čerpají nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale určitě nehledají práci, anebo jsou také registrovaní na úřadu práce a zároveň pracují nelegálně v neformální a šedé ekonomice.

Ekonomická teorie člení nezaměstnanost z hlediska příčiny jejího vyvolání na frikční, strukturální a cyklickou. **Frikční nezaměstnanost** je podmíněna nezaměstnanými osobami hledajícími zaměstnání, pro které v ekonomice existují volná pracovní místa. Tato událost nastává, pokud například pracovník, který opustil dobrovolně své dosavadní zaměstnání nebo dostal výpověď, anebo absolvent škol, hledá po krátký časový horizont nové zaměstnání. Její délka se většinou pohybuje okolo tří měsíců. (Němec, 2002, s. 57) Kvůli neustálému pohybu v ekonomice, zde bude určitá frikční nezaměstnanost existovat vždy. I kdyby se jednalo o dokonalý a plně informovaný trh, frikční nezaměstnanost by stále vznikala, například vstupem absolventů na trh práce, nebo z důvodu mateřských dovolených. (Samuelson a Nordhaus, 2007, s. 655) V odborné literatuře se frikční nezaměstnanost také nazývá jako nezaměstnanost normální nebo flukтуаční a bývá v rozsahu 1-2 %. (Němec, 2002, s. 57)

Frikční nezaměstnanost je tedy spojena s životním cyklem. Jedná se o dobrovolnou nezaměstnanost a její délka je podmíněna osobnostně akceptovatelnými předpoklady nabízeného pracovního místa (charakter práce, výše mzdy, pracovní prostředí, doba dojíždění do zaměstnání aj.). Vnějšími vlivy jsou nesoulad mezi strukturou profesionální i geografickou na trhu práce nebo nedostatečná informovanost zaměstnavatelů o volných pracovních osobách a zaměstnanců o volných pracovních místech. (Mareš, 1994, s. 19)

Strukturální nezaměstnanost vzniká, jak již samotný název napovídá, z důvodu strukturálních změn v ekonomice, tedy útlumu odvětví na jedné straně a růstu odvětví na druhé straně. Díky tomu se může nerovnováha projevat také mezi jednotlivými regiony. (Samuelson a Nordhaus, 2007, s. 655) Jedná se o kvalifikační nebo místní nesoulad mezi poptávkou a nabídkou práce v jednotlivých tržních odvětvích. To je zapříčiněno

technologickými změnami a změnami v náplni práce. Dochází k rozpadu neefektivních podniků a institucí a dále k eliminaci starých odvětví spolu s řadou povolání. Strukturální nezaměstnanost lze charakterizovat vysokým počtem volných pracovních míst a zároveň vysokou mírou nezaměstnanosti. Na rozdíl od frikční nezaměstnanosti, tento proces trvá déle, neboť se nezaměstnaní nejprve musí zorientovat na trhu práce, kde zjistí volná pracovní místa a požadavky na ně. Což vede ve většině případů k rekvalifikaci nebo zaučení v daném oboru. Všeobecně vyplývá, že strukturální nezaměstnaností jsou ohroženy osoby se změněnou pracovní schopností, nízkou kvalifikací nebo s větším počtem dětí, oproti svobodným a mladším lidem bez velkých závazků. Toto určení vychází ze základního předpokladu pro rychlé překonání strukturální nezaměstnanosti, a tím je adaptabilita a mobilita pracovní síly. (Němec, 2002, s. 58-59)

Hlavní příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti je **cyklická nezaměstnanost**. Odráží cyklický vývoj ekonomiky a pokles výkonnosti hospodářství, kdy v negativní situaci, tedy při recesi, klesá hrubý domácí produkt a zároveň roste počet nezaměstnaných. Na trhu práce tedy existuje přebytek nabídky nad poptávkou, tj. nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží. (Krebs, 2007, s. 292) Důkaz této cyklické povahy nezaměstnanosti přináší Okunův zákon, který říká, že pokles HDP o dvě procenta potenciálního produktu, znamená nárůst nezaměstnanosti průměrně o jeden procentní bod. Což znamená, že při růstu skutečného domácího produktu nad potenciální, nezaměstnanost klesá a naopak. Nezaměstnanost se nezmění tehdy, pokud bude skutečný a potenciální HDP na stejné úrovni. (Samuelson a Nordhaus, 2007, s. 653) Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, dle Krebse (2007, s. 292), cyklická postihuje všechny odvětví v ekonomice, čili neexistují volná pracovní místa v celé ekonomice státu. Podle Mareše (1994, s. 20) se dá hovořit o cyklické nezaměstnanosti jako o sezónní v případě, kdy je pravidelná a spojená s přírodním cyklem (například bývala u stavebnictví v zimě).

Kromě výše nezaměstnanosti je rozlišována i její délka. Němec (2002, s. 57) uvádí jako krátkodobou již zmíněnou **sezónní nezaměstnanost**, která je závislá na počasí a druhu odvětví (př. zemědělství, stavebnictví či povrchová těžba). Opakem je **dlouhodobá nezaměstnanost** trvající různou časovou délkou podle druhu publikace. Například Statistická ročenka ČSÚ stanovila minimum v překročení dvanácti měsíců nezaměstnanosti, Holman (2011, s. 293) pracuje s kratší dobou a to od šesti měsíců. Jako

jednu z možných příčin dlouhodobě trvající nezaměstnanosti Holman (2011, s. 292) uvádí možnost štědrých podpor v nezaměstnanosti, dále menší pružnost trhu Evropské unie než trhu USA. USA díky tomu disponuje výhodou vedoucí ke strukturální změně a rychlejšímu zavádění nových technologií. Při příliš dlouhém intervalu této nedobrovolné nezaměstnanosti si lidé zvyknou na tento stav a rezignují na hledání vhodné práce, v tomto bodě zlomu se stávají dobrovolnými nezaměstnanými. Jak již bylo uvedeno kromě výše nezaměstnanosti, může mít vážné sociální důsledky její dlouhodobé trvání. Mezi tyto důsledky patří kromě existenčních problémů jedince a následně celé jeho rodiny, ztráta kvalifikace či sebeúcty z neuplatnění se na trhu práce.

Všechny výše uvedené typy nezaměstnanosti se dají vyčíslit díky evidenci osob na úřadech práce. Existují i ti jedinci, kteří jsou nezaměstnaní a nechtějí být vedeni v této evidenci, a to tzv. **skrytě nezaměstnaní**. Z velké části jsou tvořeni osobami nehledajícími práci (vdané ženy v domácnosti či mladiství) nebo hledajícími práci přímo u zaměstnavatelů, přes sociální sítě a osobní kontakty. (Mareš, 1994, s. 20-21)

3.2.2 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je považována za ekonomický a sociální problém po celém světě. Při ekonomické dopadu nezaměstnanosti se vyprodukuje méně, než je schopna ekonomika vyrobit. Tento jev týkající se celkových nákladů společnosti zachycuje tzv. Okunův zákon, který říká, že skutečný produkt se bude o 2 % pod potenciální úroveň v případě, že skutečná míra nezaměstnanosti stoupne o 1 % nad úroveň přirozené míry nezaměstnanosti. (Samuelson a Nordhaus, 2007, s. 654) Naopak sociální dopad se týká jedinců ve společnosti. Podle výzkumu Jahodové (Mareš, 1994, s. 62) dochází u nezaměstnaných k rozbití struktury denního času a pravidelných činností, k sociální izolaci plynoucí z redukce sociálních kontaktů (ze ztraceného zaměstnání či z okolí jedince), ke ztrátě participace na cílech širších skupin a v neposlední řadě ke ztrátě statusu, tj. důstojnosti, prestiže, následuje vytrácení se osobní identity a sebeúcty. V souvislosti s tím hovoří Mareš (1994, s. 64) o deprivaci absolutní (existenční ohrožení) a relativní (psychické strádání). Existenční ohrožení se snaží minimalizovat stát formou sociálních podpor. Psychické strádání je naopak prohlubováno tlakem okolí a masmedii, která povzbuzují k určité úrovni konzumu zboží a služeb, kterého se člověk snaží dosáhnout s cílem udržení

statutu ve společnosti, aby byl stejně úspěšný jako jiný příslušník stejné společenské vrstvy.

Všechny změny vznikající v důsledku nezaměstnanosti narušují a mohou dokonce rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. V rodině tedy dochází kromě změn ve vztazích, k narušení denních zvyklostí, rozdělení domácích prací, může dojít i ke ztrátě autority. Výhodu být nezaměstnaný mohou využít ženy, které často přecházejí na status matek či žen v domácnosti. V neposlední řadě může nezaměstnanost vyvolat zdravotní potíže (psychické i fyzické). Fyzické zdraví nezaměstnaných trpí nejvíce stresem, který oslabuje imunitní a kardiovaskulární systém. Tito lidé nejčastěji onemocní cukrovkou, astmatem, vysokým krevním tlakem, vředovou poruchou žaludku a dvanáctníku či kožními poruchami. Vnějšími faktory je kouření, alkohol, léky a drogy, což se stává závislostí, a tedy psychologickým jevem. Dále mají jedinci problémy s depresemi, emocionální nestabilitou, nebo se mohou dostavit různé psychosomatické poruchy (schizofrenie, poruchy osobnosti či chování aj.). Vyplňování volného času nezaměstnaných může skončit v nejhorším případě kriminalitou či dokonce ztrátou významu života následující sebevraždou. (Mareš, 1994, s. 67-73)

3.2.3 Rizikové skupiny obyvatel

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno řadou charakteristik (věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví aj.), které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce. Jejich příslušníci nacházejí zaměstnání spíše na sekundárním trhu. Část z nich nespĺňují intelektuálně a osobnostně požadavky a jsou odsouzeni k dlouhodobé nezaměstnanosti. (Buchtová, 2013, s. 82)

První znevýhodněnou skupinou se stávají absolventi středních a vysokých škol. Nedisponují žádnou praxí, postrádají pracovní návyky a kontakty usnadňující vstup a orientaci na trhu. Ze statistiky, dle Buchtové (2013, s. 83), lze říci, že každý pátý absolvent pod 25 let zůstává v EU, ale i v ČR bez pracovního uplatnění. Jedná se především o jedince, kteří vystudovali méně žádané obory na trhu práce.

Další rizikovou skupinou jsou starší lidé mezi 40-50 lety. Ti se při sebemenším náznaku možné výpovědi snaží minimalizovat toto riziko promýšlením svého chování, nevytvářením velkých činností a celkově se stávají nekreativními, snižují si tak svou

pracovní produktivitu. Pro tuto skupinu je ztráta zaměstnání hůře vzata než pro ostatní, neboť žijí převážně ve stereotypu a pomaleji se přizpůsobují novým životním situacím. Jednou z možností stálého zaměstnání by pro ně mohlo být začít samostatně podnikat, i to však nese svá rizika. (Buchtová, 2013, s. 86)

Diskriminace žen je zakázána, i přesto někteří zaměstnavatelé upřednostňují muže pro jejich územní mobilitu a nezatíženost starostmi o děti a domácnost důležitou při vícesměnných provozech. O to větší dopad má tento fakt na matky samoživitelky. Výhodou u již nezaměstnaných žen je alternativní role, tj. žena v domácnosti, která tvoří po finančním zajištění rodiny hned druhou nejvyšší hodnotu poskytující seberealizaci. (Buchtová, 2013, s. 88-89)

Lidé zdravotně postižení, tj. lidé se změněnou pracovní schopností (ZPS), se potýkají kromě sociálních a psychických problémů i s ekonomickými problémy nejvíce ze všech ohrožených skupin. Je to dáno větším důrazem na produktivitu práce a výkon, kterým tito lidé disponují v omezeném množství, o to jsou mnohem více znevýhodněni při hledání pracovního místa na trhu. Tito jedinci se víceméně neobejdou bez pomoci své rodiny, pro kterou to znamená starost mnohdy nad rámec jejich nejen finančních možností. (Buchtová, 2013, s. 90)

V současné době tvoří podle Buchtové (2013, s. 90) asi třetinu všech nezaměstnaných lidí bez kvalifikace, včetně absolventů základních škol. Do této skupiny se řadí lidé, kteří nemají zájem o zaměstnání, mají sklon k deviantnímu chování (recidivisté, alkoholici atd.). Oni se tzv. vyčleňují běžné společnosti do třídy trvale závislé na státě (státní podpory).

Mezi ohrožené skupiny lze zařadit i romské etnikum, které disponuje převážně základním vzděláním. To však má jen malé uplatnění na dnešním vysoce kvalifikovaném trhu práce. Jejich původní pracovní místa vlivem zvýšení kvalifikačních požadavků, pro ně již nejsou vhodná. Toto přispívá k jejich kulturnímu chování obzvláště ve vymezených oblastech, kde vytvářejí sociální problémy, kriminalitu a závislost na státních podporách. To vede i ke stále větší neintegraci tohoto etnika majoritní populací. (Buchtová, 2013, s. 91)

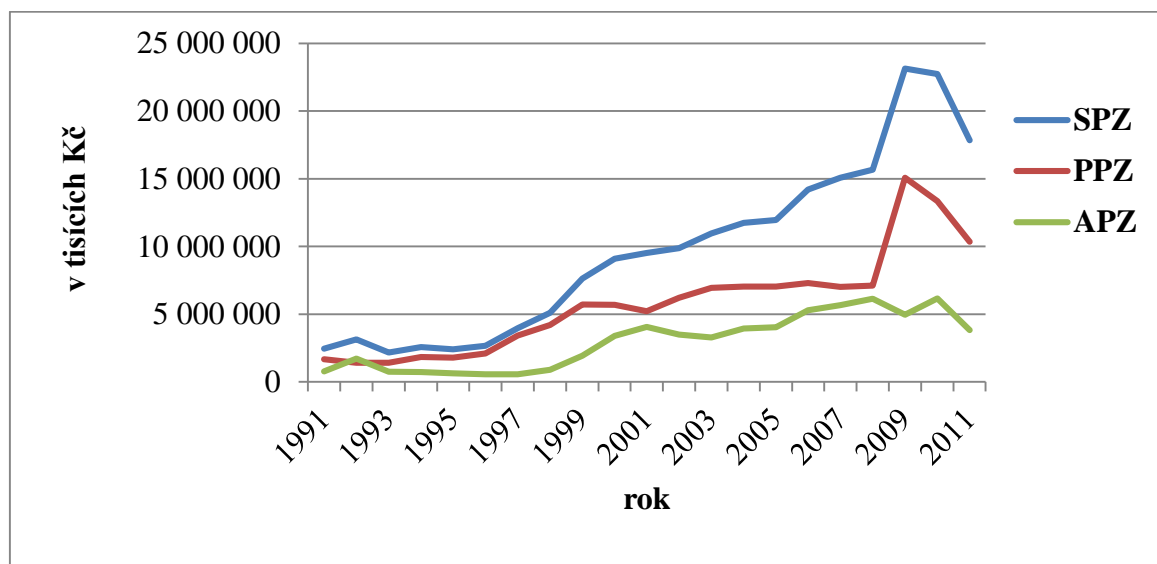
3.3 Politika zaměstnanosti ČR

Politika zaměstnanosti se stala středem pozornosti po celém světě již od 1/3 20. století. Prvotně se rozvíjela pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) formou podpor a dávek. Tímto aktem se začala vnímat nezaměstnanost jako sociálně individuální problém. Oproti tomu aktivní politika zaměstnanosti (APZ) se začala rozvíjet po 2. světové válce a svou převažující roli převzala v 70. letech minulého století. V této době dochází ke zvýšení nezaměstnanosti následkem ropných šoků, navyšují se proto pasivní opatření vlády, která mají zmírnit vzestup nezaměstnanosti s prognózou jejího poklesu. K tomuto jevu ovšem v reálu nedošlo a podpory začínaly negativně ovlivňovat touhy nezaměstnaných pracovat. Následkem toho se upoutala pozornost právě na rozvoj APZ. (Krebs, 2010, s. 309-318)

Před rokem 1989 v ČSSR žádná oficiální nezaměstnanost neexistovala, naopak podobně jako v ostatních socialistických státech zde byla umělá přezaměstnanost. Proto při zahájení reformy na začátku 90. let vznikaly obavy z vysoké míry nezaměstnanosti. Míru nezaměstnanosti se však dokázalo udržet až do roku 1995 v hodnotě kolem 3 %. Mezi příčiny udržení nízké míry nezaměstnanosti se uvádí rozvoj soukromého sektoru, převážně služeb a drobného podnikání, díky němuž vznikalo mnoho pracovních pozic. Na druhou stranu byly výhodné i adaptační schopnosti pracovníků. Zpoždění privatizace, nízká produktivita práce a slabé zastoupení inovačních procesů ze začátku také napomáhala k pomalému růstu nezaměstnanosti, měla však dopad o pár let později, kdy se míra nezaměstnanosti vyšplhala přes trojnásobek v roce 2003 (tj. 10,6 %). Proto se od zvyšování nezaměstnanosti začala zdůrazňovat a upřednostňovat APZ. Do roku 2008 se podařilo zmírnit míru nezaměstnanosti na hodnotu 6 % ve spolupráci s Evropskou unií vzhledem ke vstupu do ní. Poté kvůli světové ekonomické krizi dochází znovu ke zvyšování nezaměstnanosti, kde tento tlak zmírnilo v roce 2011 otevření pracovního trhu v rámci EU. V grafu 2 lze pozorovat výdaje na SPZ, které odrážejí historický vývoj reformy politiky zaměstnanosti v ČR. Nejefektivnější využití politiky dochází dle Krebse (2010, s. 323) v době, kdy výdaje na APZ přerostou výdaje na PPZ, což se stalo v roce 1992 z důvodů menší evidence nezaměstnaných spolu se zdrženlivým vyplácením podpor, kdy se raději upřednostnily aktivity vedoucí k progresi zaměstnanosti. Po ukončení boomu vzniku nových pracovních pozic soukromých podnikatelů, se začala zvyšovat důležitost SPZ, jejíž správně nastavená opatření se plně ověřila od roku 2008 v závislosti na ekonomické krizi.

Od roku 2011 se ČR snaží v souladu s opatřeními EU optimalizovat výdaje na PPZ, přesunutím na efektivnější položky v boji proti nezaměstnanosti v APZ (například rekvalifikace, pracovní místa pro zdravotně postižené, veřejně prospěšné práce atd.).

Graf 2: Výdaje na SPZ v ČR za období 1991 - 2011



Zdroj: vlastní zpracování, (MPSV, 2012c)

Základními právními předpisy upravující zaměstnanost v ČR jsou:

- 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., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců,
- nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. (MPSV, 2012a)

Vláda ve snaze snižovat míru nezaměstnanosti ovlivňuje zaměstnanost tak, aby neexistovala převaha nabídky nad poptávkou na trhu práce, pomocí:

- **veřejných výdajů** – jde se o přímé vládní nákupy zboží a služeb od soukromého sektoru, financování zbrojního průmyslu, zaměstnávání lidí ve státní administrativě a v neposlední řadě o výdaje na politiku zaměstnanosti,
- **daňové politiky** – jedná se o daně jako příjmy vlády plynoucí do státního rozpočtu mající bezprostřední vliv na tvorbu nových pracovních příležitostí a na stimulaci k práci,
- **regulačních a legislativních opatření vlády** – zahrnuje opatření vlády chránící vnitřní trh a domácí výrobce (např. dovozní kvóty, celní tarify, příjmová regulace, mzdovou regulaci aj.) a vymezuje, zachycuje práva a povinnosti občanů vstupujících na trh práce, zaměstnavatelů, odborových orgánů a státních orgánů (MPSV a ÚP). (Krebs, 2010, s. 319)

Z nástrojů ovlivňování nezaměstnanosti lze odvodit zdroje financování PZ:

- **účelově vytvářené fondy na bázi pojištění v nezaměstnanosti** – platby sociálního pojištění zaměstnanců, zaměstnavatelů a OSVČ,
- **státní rozpočet** – platby přicházející formou daní,
- **strukturální fondy EU** – určité procentu plateb členských států EU. (Krebs, 2010, s. 319)

Obecně politika zaměstnanosti obsahuje soubor opatření, kterými se stát snaží utvářet podmínky pro dynamickou rovnováhu trhu práce a efektivně využívat pracovní síly. I když tato politika usiluje o přímé ovlivnění vztahů mezi poptávkou a nabídkou na trhu, rozhodující vliv si ponechala stále hospodářská politika spolu s její podporou ekonomického růstu a tvorby pracovních míst. (Krebs, 2010, s. 318-321) Cílem hospodářské politiky není nulová nezaměstnanost, neboť v tržní ekonomice jí lze těžce dosáhnout, nýbrž tzv. přirozená míra nezaměstnanosti (NAIRU). Jedná se o takovou míru nezaměstnanosti, která odpovídá ekonomice fungující na úrovni svého potenciálního (ideálního) produktu. V ekonomice pak vychýlením se od tohoto bodu mohou nastat dva stavy. Tzv. recesní mezera, při které je reální produkt nižší než potenciální a míra nezaměstnanosti vyšší než NAIRU, tím vznikají nevyužitá výrobní kapacity a pracovní

síla, což vede ke stimulaci agregátní poptávky na trhu statků a služeb (např. snížením daní, vyššími státními výdaji atd.). Opačným stavem je tzv. inflační mezera (reální produkt je vyšší než potenciální), kdy dochází k neuspokojování poptávky na trhu statků a služeb kvůli nedostatku výrobních kapacit a disponibilní pracovní síle, což vede k tlaku na růst cen (inflaci). (Kaczor, 2013, s. 53-55)

Současný stav nabídky na trhu práce je klesající vzhledem k automatizaci a komputizaci, což vede ke zvyšování kvalifikace a flexibility. Proto vyspělé země upřednostňují APZ, kde staví do centra pozornosti investice do lidí a jejich schopnosti formou vzdělávání, rekvalifikací, doškolení, pracovních výcviků apod. Neboť se těmito kroky snaží zabránit tvorbě početných skupin lidí, které by neodpovídaly kvalifikačním požadavkům na trhu práce, a tím by docházelo k důraznému sociálnímu rozštěpení společnosti. Nástroje pro rozvoj APZ jsou podporovány Bílou knihou, která má základy ve vytváření nových pracovních místech a celoživotním vzdělání a naopak varuje před přílišným protekcionismem nezaměstnanosti či jejímu řešení dělením o pracovní místa. (Krebs, 2010, s. 318-321)

3.3.1 Úřad práce

Úřad práce byl zřízen pro poskytování bezplatných služeb politiky zaměstnanosti občanům a zaměstnavatelům v ČR. Jedná se o státní instituci hrazenou z peněz daňových poplatníků. Služby využívají ze strany občanů kromě žáků a studentů končících ročníků na školách převážně zaevidovaní lidé, tj. zájemci a uchazeči o zaměstnání. Zájemcem je zaměstnaný člověk, který usiluje o jinou pracovní pozici na trhu práce, tj. cca 10 % z evidovaných osob. Zbytek, tedy 90 %, tvoří uchazeči, což jsou osoby bez výdělečné činnosti neboli nezaměstnaní, kterým za určitých podmínek vzniká nárok na podporu v nezaměstnanosti. Aby výplata podpory navazovala na ukončení pracovního poměru, musí se člověk nahlásit na ÚP do 3 pracovních dnů, v jiném případě vzniká časová prodleva vyplacení podpory. Ohledně sociálního pojištění se evidovaný uchazeč alespoň jeden den na ÚP stává státním pojištěncem na celý kalendářní měsíc, tzn. stát za něj platí pojištění. (Kaczor, 2013, s. 200-203)

ÚP jsou tedy samostatnými subjekty, územně organizovanými podle bývalých okresů a krajské, které plní v podstatě tyto základní funkce:

- **informační**, kdy poskytují přehled o struktuře nabídky pracovních sil a vývoji na trhu práce v daném území, o volných pracovních místech, mzdových požadavcích aj.,
- **poradenskou** v otázkách právních, ekonomických, sociálních a psychologických vzhledem k pracovnímu uplatnění a rekvalifikaci,
- **zprostředkovatelskou** formou nalezení vhodného pracovního místa evidovaným či handicapovaným osobám, zabezpečení rekvalifikace anebo hmotné (finanční podpora v nezaměstnanosti)
- **podnikatelskou**, když se podílejí na tvorbě nových pracovních míst a pracovním uplatnění uchazečů o zaměstnání (drobné podnikání a zaměstnávání znevýhodněných skupin).
- **evidenční a hospodárnou**, kde vedou evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, pracovních míst a přerozdělují určené finanční prostředky na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů. (Krebs, 2010, s. 325-326)

Využíváním počítačových programů si člověk může na ÚP vyhledat veškeré informace o středních školách, vyšších odborných školách a vysokých školách, studijních a učebních oborech nejen v regionu, ale v celé ČR tyto informace se mohou být nápomocí při výběru školy. Kromě informací o školách lze získat i informace potřebné k závažnému rozhodnutí při vstupu na trh práce. Jedná se například o podrobné popisy jednotlivých profesí obsahující výčet pracovních činností, volná pracovní místa. Lze využít i poradenství při volbě povolání, nového zaměstnání či přípravě k práci osob se zdravotním postižením. Nezaměstnaným osobám vytváří úřad individuální akční plán, na základě něhož může zařadit tuto osobu s jejím souhlasem agentuře práce, která bude vyhledávat pro uchazeče nejvhodnější pracovní místo podle situace na trhu. Jinak řečeno ÚP sdíleně zprostředkovává uchazeči zaměstnání přes vybranou agenturu prostřednictvím finanční úhrady části nákladů. ÚP spolupracuje kromě agentury práce s pedagogicko-psychologickými poradnami, bilančně diagnostickými či rekvalifikačními pracovišti a s mnoha zaměstnavateli po celé ČR. (§105 zák. č. 435/2004, Sb.)

3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

S růstem počtu nezaměstnaných roste i objem prostředků vynakládaných ze státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti, zejména na PPZ, která je reprezentována především výdaji na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, tj. podpory v nezaměstnanosti. Nárok na podporu má uchazeč v případě podání žádosti na úřadu práce a splnění podmínky, že před svou evidencí na ÚP pracoval 12 měsíců za poslední dva roky s výdělkem větším než je zákonem stanovená minimální mzda, a tedy odváděl sociální (důchodové) pojištění. Výjimku tvoří osoby se zdravotním postižením, osoby po rodičovské dovolené, osoby starající se o postiženou fyzickou osobu a osoby vykonávající dobrovolnickou službu schválenou Ministerstvem vnitra. Právě těmto osobám se určuje pro nárok na podporu, tzv. náhradní doba zaměstnání, neboť reálně nebyly nikde zaměstnány. Touto cestou se stát snaží pomoci těmto osobám v přechodném období, kdy byly znevýhodněny na trhu práce, ať už kvůli zdravotnímu postižení, nebo péči o dítě či jinou závislou osobu. Na druhou stranu se podpora nevyplácí osobám, které sice podmínku podpory splňují, ale byly propuštěny na základě hrubého porušení pracovní kázně, anebo osobám náležícím výsluhový příspěvek (např. voják, policista aj.). Zvláštní formou podpory v nezaměstnanosti je podpora při rekvalifikaci, kterou uchazeč získá v průběhu rekvalifikace pořádané ÚP zejména pro dlouhodobě nezaměstnané. Po splnění podmínek, evidenci a podání žádosti na ÚP se PvN začne vyplácet po ukončení pracovního poměru, nebo po uplynutí doby kryté odstupným, které bývalý zaměstnanec dostal. (Kaczor, 2013, s. 198-205)

Délka poskytování PvN, jinak nazývána podpůrná doba, se odvíjí od věku uchazeče, kde do 50 let činí 5 měsíců, do 55 let, 8 měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Stát chce touto cestou zvýhodnit starší nezaměstnané, kteří mají horší šanci umístit se na trhu práce. Hlavní a zároveň nejdiskutovanější položkou laické veřejnosti PvN je její výše, která se stanoví jako procentní sazba z průměrného měsíčního čistého výdělku uchazeče z jeho posledního ukončeného zaměstnání. Jedná se o 65 % v prvních dvou měsících evidence na ÚP, o 50 % ve 3. a 4. měsíci evidence a nad 5. měsíc se podpora sníží až na 45 % z výdělku. Jak je patrné, výše podpory má degresivní charakter, který má za úkol motivovat uchazeče k nalezení práce s tím, že po uplynutí podpůrné doby tato finanční injekce zaniká. Pro sociálně slabé rodiny jsou připraveny jiné alternativy (například dávky hmotné nouze).

Vzhledem k tomu, že dnešní výše mezd a platů je rozmanitá, vláda stanovila horní strop finanční PvN, jenž se definuje maximálně jako 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství (tj. 14 281 Kč za rok 2014). Maximální podpora při rekvalifikaci nastavena výše než v nezaměstnanosti za účelem podněcování k dosažení rekvalifikace a dosahuje tedy dle ZoZ 65 % průměrné mzdy v národním hospodářství (tj. 16 004 Kč za rok 2014). Ve specifických případech, kde se nedá určit předchozí výdělek uchazeče, zejména osobám s náhradní dobou zaměstnání, se podpora vypočítá z průměrného měsíčního výdělku národního hospodářství. Tj. první dva měsíce se jedná o 15 % (3 693 Kč pro rok 2014), 3. a 4. měsíc evidence o 12 % (2 955 Kč za rok 2014) a nad 5. měsíc se podpora sníží na 11 % (2 708 Kč za rok 2014). Při rekvalifikaci se vychází ze 14 % průměrného měsíčního výdělku NH (3 447 Kč za rok 2014). Zmíněná finanční PvN by si měla udržovat určité mantinely ohledně vyplácených částek, aby nepřestala nezaměstnané motivovat a nutit k hledání nového zaměstnání, či dokonce aby nezačala působit jako stimul k dobrovolné nezaměstnanosti. (Kaczor, 2013, s. 205-208)

3.3.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Za pomoci této politiky ukotvené v Zákoně o zaměstnanosti (§104 zák. č. 435/2004, Sb.), tj. ZoZ, se ministerstvo spolu s úřadem práce (ÚP) snaží zajistit maximální možnou úroveň zaměstnanosti těmito nástroji: rekvalifikací, investičními pobídkami, veřejně prospěšnými pracemi, společensky účelnými pracovními místy, překlenovacími příspěvky, příspěvky na zapracování a příspěvky při přechodu na nový podnikatelský program. Tato část PZ zaměřuje svou pozornost na handicapované skupiny, kterými do konce roku 2011 byly: osoby se zdravotním postižením, osoby do 20 let a nad 50 let stáří, těhotné ženy, kojící matky a matky do 9. měsíce po porodu, osoby pečující o dítě do 15 let a osoby evidované na ÚP déle než 5 měsíců. Od roku 2012 došlo ke zobecnění, neboť podporu APZ potřebovali i jiní uchazeči o zaměstnání nespádající do těchto skupin. (§33 zák. č. 435/2004, Sb.)

Rekvalifikace

Jedná se v praxi o nástroj velmi významný v boji proti strukturální nezaměstnanosti. Rekvalifikací si člověk zvyšuje dosavadní či získává novou kvalifikaci za pomoci získávání nových teoretických znalostí a praktických dovedností. Zvyšovat kvalifikaci

mohou nejen nezaměstnaní pro lepší možnost uplatnění se na trhu práce, ale i zaměstnaní v rámci svého profesního růstu nebo chtějící změnit druh svého zaměstnání. Rekvalifikace je možná při dohodě uchazeče či zájemce o zaměstnání s ÚP, nebo pracovníkem se svým zaměstnavatelem, kde je určen druh rekvalifikované pracovní činnosti a rekvalifikační zařízení. Zaměstnavatel, má-li akreditaci, může provádět sám rekvalifikaci svých zaměstnanců a zároveň si požádat o krytí těchto nákladů ÚP, stejně jako tomu je u rekvalifikačních zařízení, se kterými má ÚP smlouvu. Podmínkou pro úhradu nákladů za účastníky rekvalifikací je její řádné dokončení a následný nástup do zaměstnání odpovídajícího právě získané kvalifikace. V opačném případě, nedokončí-li člověk rekvalifikaci, částečně hradí náklady, nenastoupí-li na určené pracovní místo, uhrazuje plnou finanční částku vynaloženou na jeho rekvalifikaci, a nenastoupí-li na dohodnutou rekvalifikaci, je vyřazen z evidence ÚP. (§ 109 zák. č. 435/2004, Sb.)

Podle aktuální legislativy se od roku 2012 rozděluje rekvalifikace na klasickou, zvolenou a zaměstnaneckou. Klasickou rekvalifikaci, kterou jim zařizuje ÚP, užívají uchazeči a zájemci o zaměstnání, při níž mají nárok na finanční podporu 60 % z čisté mzdy posledního ukončeného zaměstnání. Zvolená rekvalifikace je též vhodná pro uchazeče i zájemce o zaměstnání, při níž však nevzniká nárok na finanční podporu. ÚP hradí pouze samotný kurz, který si zařizuje sám účastník nepřekračující maximální částku 50 000 Kč za 3 po sobě jdoucí kalendářní roky. V praxi méně časté jsou zaměstnanecké rekvalifikace hrazené ÚP. Úřad však v případě hrazení nákladů vybírá pouze takové firmy, pro které je nezbytná rekvalifikace zaměstnanců, kterým by v opačném případě hrozila ztráta zaměstnání. (Kaczor, 2013, s. 222-224)

Investiční pobídky

Investičními pobídkami se u zaměstnavatelů hmotně podporují náklady vzniklé kromě vytváření nových pracovních míst, právě zmíněnou rekvalifikací či školením nových zaměstnanců. Za pomoci tohoto kroku ze strany zaměstnavatele se zaměstnancům dostane teoretického a praktického vzdělávání, získají znalosti a dovednosti pro jejich pracovní zařazení odpovídající požadavkům na jejich pracovní pozici. (§ 111 zák. č. 435/2004, Sb.) Obecně lze říci, že se jedná o snahu státu podpořit určité regiony či projekty na území, kde je průměrná míra nezaměstnanosti nejméně o 50 % nižší než průměrná míra nezaměstnanosti ČR. Tím se stávají investiční pobídky velmi významným stimulem

rozvoje regionálního trhu práce a vytváření nových pracovních míst. (Kaczor, 2013, s. 224-225)

Veřejně prospěšné práce

Pomocí prospěšně veřejných prací nabízí úřady práce časově omezená pracovní místa orientovaná na údržbu veřejných prostranství, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací nebo jiných činností ve prospěch obce či státních institucí, popřípadě jiných neziskových organizací. Vše zprostředkovává příslušný úřad práce přes vybrané zaměstnavatele, kterým se uhradí veškeré vzniklé náklady (mzdy, sociální a zdravotní pojištění) na tyto zaměstnance pracující nejdéle 12 měsíců. Jedná se spolu s rekvalifikací o nejvyužívanější nástroj APZ. (§ 112 zák. č. 435/2004, Sb.)

Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o pracovní místa, která zřizuje dle dohody s ÚP vybraný zaměstnavatel výhradně pro uchazeče o zaměstnání. Náklady s tím spojené jsou kompenzovány tzv. finančním příspěvkem dle stanovených kritérií. Tento příspěvek může být buď na zřízení SÚPM formou jednorázového příspěvku (například na úpravu pracoviště či speciální pomůcky pro zdravotně handicapované) nebo na jeho udržení formou opakované úhrady mzdových nákladů. Uchazeč sám, jež se rozhodne samostatně podnikat, tj. být OSVČ, může v tomto případě žádat jen o příspěvek na zřízení SÚPM. (§ 113 zák. č. 435/2004, Sb.)

Překlenovací příspěvek

Tato finanční pomoc je vyplácena OSVČ, místo příspěvku udržení SÚPM, na úhradu provozních nákladů vynakládaných právě v období poskytování tohoto příspěvku, nejdéle však 5 měsíců. Za provozní náklady lze uplatnit například nájemné, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků nebo náklady na opravu a údržbu objektu. (§ 114 zák. č. 435/2004, Sb.)

Příspěvek na zapracování

Pokud má ÚP uchazeče o zaměstnání v dlouhodobé péči, snaží se ho přiřadit k předem domluvenému zaměstnanci, kde by mohl alespoň přechodně získat pracovní místo. Za přijetí tohoto uchazeče má zaměstnavatel za určitých podmínek dle dohody nárok na

tzv. příspěvek na zapracování, kterým se pokrývají náklady na uchazeče, tj. mzda, nejdéle po dobu 3 měsíců. (§ 116 zák. č. 435/2004, Sb.)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento druh finanční pomoci státem kryje částečnou úhradu náhrady mzdy zaměstnancům, jinak řečeno snaží se je ochránit před případným propouštěním. Ti získali tento nárok ze zákona, protože zaměstnavatel zavedl nový podnikatelský program a nemá tudíž k dispozici práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby pro své zaměstnance. (§117 zák. č. 435/2004, Sb.)

Pro řešení problémů s nezaměstnaností se využívají dále tzv. cílené programy k řešení zaměstnanosti. Programy se rozdělují dle zaměření na celostátní, které schvaluje vláda a krajské, okresní a obecní, které schvaluje ministerstvo. Cílem programů je zvýšení možnosti fyzických osob uplatnit se na trhu práce. Sem se řadí i programy na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku sloužící k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. Mají zde prostor i mezinárodní programy především ty financované v rámci strukturálních fondů EU. (§120 zák. č. 435/2004, Sb.)

3.4 Politika zaměstnanosti EU

Společenství, které dnes tvoří Evropskou unii, již ve svých prvopočátcích dbala na udržení a rozvoj zaměstnanosti formou sociální politiky. Velký význam měl celoevropský dokument z roku 1961 s názvem Evropská sociální charta. Zde je sepsáno 19 základních práv a principů, jmenovitě především právo na práci, právo na spravedlivou odměnu za práci či právo na ochranu zdraví, také je v Chartě uveden způsob naplnění těchto práv. Jejich plnění vyžaduje koordinaci vnitrostátních politik, jež zahrnuje konkrétní opatření v kompetenci jednotlivých členských států. V roce 1988 se tento dokument rozšířil o 12 dalších práv, mezi nimiž jsou například právo na stejné příležitosti a na rovné zacházení, právo na ochranu před chudobou a sociálním vyloučením, právo na důstojnost v práci či právo na bydlení aj. O rok později, tedy 1989, vznikla Charta základních sociálních práv pracujících, která rozšiřuje a doplňuje Chartu předchozí. Neboť předpokládá, že vznik vnitřního evropského trhu musí nutně vést ke zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků v EU, s tím souvisí postupné sblížování a zlepšování pracovních podmínek

v rámci evropského trhu práce. Obsahuje například další práva, jimiž jsou: právo na odborné vzdělání a výcvik po celý pracovní život, právo na svobodnou volbu povolání, právo handicapovaných lidí na integraci do pracovního života, právo na stejné zacházení mužů a žen, práva dětí a mladistvých na ochranu, právo starších lidí na přiměřenou životní úroveň garantovanou státem, dále právo na odměnu za noční a přesčasovou práci a za dovolenou, právo na sociální zabezpečení včetně výplaty podpory v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek, právo pracovníků na informace o ekonomické a finanční situaci firem, právo usazovat se a pracovat v zemích EU či právo migrujících pracovníků na stejné daně a sociální zabezpečení atd. Jelikož však s Chartou nesouhlasila Velká Británie z důvodů velké ochrany zaměstnanců a utlačování podnikatelů, stala se Charta jen politických prohlášením, ze kterého vychází celá řada směrnic EU. (Baldwin a Wyplosz, 2008, s. 29-50)

Maastrichtská smlouva v roce 1992 stále, díky intervenci Velké Británie, vyčleňovala kapitolu o sociální politice. Paralelně byla uzavřena proto Úmluva o sociální politice. O rok později byla provedena v rámci politiky sociální analýza společnosti, která se publikovala v Zelené knize. Následující Bílá kniha o evropské sociální politice staví na tvrzení, že hospodářský pokrok musí být v souladu s pokrokem sociálním. Toho se má dosáhnout efektivní ekonomikou s vysokou mírou investic do nových technologií na straně hospodářské za pomoci vzdělávání a motivovanosti obyvatelstva na straně sociální. Dále v roce 1997 zanikl duální rámec z Maastrichtské smlouvy, když Velká Británie podepsala v Amsterodamské smlouvě Úmluvu o sociální politice, která byla začleněna přímo do Smlouvy o založení EU. Tím aktem se zakotvil odkaz na základní sociální práva. Veškeré výše zmíněné smlouvy tvoří právní předpisy EU, které pomáhá uplatnit Program pro zaměstnanost a sociální solidaritu PROGRESS. Ten se snaží vytvářet vzájemné porozumění cílům a prioritám EU a zároveň posiluje partnerství s klíčovými zainteresovanými subjekty jak na úrovni EU, tak na vnitrostátní úrovni. (Baldwin a Wyplosz, 2008, s. 51-54)

Jelikož se EU skládá z různých zemí, při jakékoliv strategii by se mělo dbát na národní tradice, v souladu s nimi budou přispívat příslušné parlamentní instituce i další aktéři na národní i regionální úrovni. Prvotním orgánem sklovení strategií a tradic bude Evropský parlament. Proto jakékoli národní cíle by měly vycházet a být v souladu

s výsledkem očekávaným na úrovni EU a zároveň by se měly brát v úvahu specifické okolnosti v dané zemi. Rozdíly v zaměstnanosti a nezaměstnanosti mezi regiony v EU stále vysoké a dále narůstají s rozšiřováním unie. Je proto zapotřebí řešit problémy prostřednictvím aktérů na všech úrovních, a tím podporovat hospodářskou a sociální soudržnost. Jmenovitě ve strategii zaměstnanosti by měli sociální partneři na národní úrovni spolu s evropskými sociálními partnery zajišťovat účinnou implementaci hlavních cílů a podávat zprávy o svých příspěvcích na mezisektorové, sektorové a místní úrovni. Hlavní cíle se týkají rozvoje lidského kapitálu, rovnosti mužů a žen, opatření pro motivaci chtít pracovat, ochrany zdraví a bezpečnosti při práci a aktivního stárnutí. (MPSV, 2003a)

3.4.1 Strategie zaměstnanosti

Základem plnění strategie zaměstnanosti je její propracovanost převážně se strategií hospodářské politiky. V rámci samotné strategie se EU zaměřuje na specifické skupiny na trhu práce, kde rizikovým faktorem je věk, takže pozornost spadá zejména na mladé lidi a absolventy, na druhé straně na starší občany. Další rizikovou skupinou jsou osoby zdravotně postižené, menšiny či imigranti. Z analýzy těchto problémů jednotlivých států se sepisuje právě tato strategie s určenými cíli a hodnotami komplexně pro celou unii. Jednotlivé členské státy poté sestavují národní programy reforem k dosažení těchto společných cílů za účelem možného využívání finančních prostředků ze strukturálních fondů EU, převážně z Evropského sociálního fondu. Dále každoročně vydávají výroční zprávu, kde je zhodnocena míra plnění vytyčených cílů, popřípadě hlubší analýza stávajících či nově objevených problémů v oblasti zaměstnanosti. Na základě ročních zpráv komise učiní rozbor a hodnocení efektivnosti strategie a buď vydá doporučení na další období s propracovanějšími cíli a hodnotami, anebo sepíše nové směry strategie zaměstnanosti. (MPSV, 2003b)

S novým tisíciletím, Lisabonský proces 2000 představil zásadní prvky pro dosažení strategie zaměstnanosti EU, jimiž jsou tvorba podmínek pro úplnou zaměstnanost, vyšší kvalita a produktivita práce a silnější soudržnost a inkluze na pracovním trhu. Nejvyšší prioritu v této strategii dostalo zlepšení využití lidských zdrojů. Obecně jde o spolupráci členských států unie, které určily chtěné dosažení hodnot pro celkovou zaměstnanost a zaměstnanost znevýhodněných osob (ženy, mladiství, handicapovaní aj.) a vyzvaly občany k oddálení odchodu do důchodu, což mělo pomoci progresy tempa růstu pracovního trhu a

lepší únosnost financování systému sociálního zabezpečení. V roce 2001 Rada schválila soubor ukazatelů k měření deseti hodnot investování do kvality v práci. Hlavními směry pro ekonomiky členských států, a tudíž celkovou ekonomiku EU bylo například snižování daňových sazeb kvůli zmenšení zatížení pracovníků s nízkými platy, snaha zajistit pohyb výše mezd v souladu s produktivitou a kvalifikovaností pracovníků, odstraňování překážek mobility geografické a profesní aj. Celkově šlo o zabezpečení pružné politiky zaměstnanosti jednotlivých států zaměřené na tři vzájemně se doplňující a podporující cíle: plnou zaměstnanost, kvalitu a produktivitu práce, sociální soudržnost a začleňování. (MPSV, 2003b)

Vstupem ČR do EU v roce 2004 se začala řídit státní politika nadřazenou politikou unie. Jedním z prvních aktuálních dokumentů ohledně politiky zaměstnanosti se stala doporučení Rady o Obecných směrech pro hospodářské politiky členských států na období 2003 – 2005 vycházející právě z Lisabonské strategie. Zde se pojednává o hlavní příčině nižšího HDP na obyvatele v EU než v USA způsobené nižším podílem zaměstnaných osob a nižší průměrnou délkou pracovního týdne. V tomto případě je na místě úvaha, zda lidé upřednostňují volný čas před prací, anebo například využívají pro ně postačující dávky v nezaměstnanosti či odchod do předčasného důchodu. EU si je vědoma nedostatečného využití pracovní síly a vytlačování osob méně kvalifikovaných nebo z chudších regionů. Negativní se stávají překážky v geografické a profesní mobilitě. Většinu analyzovaných příčin se snaží určitými opatřeními na trhu a doporučeními členským státům EU zmírnit, a tím pomoci znevýhodněným skupinám na trhu práce. Toto vyhodnocení poukázalo na potřebu kontinuity strategie v zájmu odstranění zbývajících strukturálních nedostatků i na potřebu řešení nových problémů, kterým čelí rozšířená EU. Jednou z možných pomoci byla proto myšlenka rozšíření práce na částečný úvazek a pružná pracovní doba. Hlavní však zůstalo zvýšení produktivity, která umožňuje zvednout reálné mzdy, vytváří prostor pro investice a rozšiřuje příspěvkovou základnu veřejných služeb. Toho lze dosáhnout investováním do kvalifikace, znalostí a inovací a využíváním nových technologií, a také posílením konkurenceschopnosti evropských firem. Dále se zvedl tlak na zvětšení objemu veřejných investic vedoucích ke zlepšení dostupnosti zkvalitnění infrastruktury vzdělávání a celoživotního učení, což vede ke zvyšování úrovně kvalifikace přizpůsobivosti pracovních sil. Snižování se dotklo i rozdílu zaměstnaných žen a mužů, kde by stát měl zajistit péči o dítě předškolního věku či diferenci výše mzdy. Rada vyhlásila rok 2003

„Evropským rokem osob se zdravotním postižením“, kde přístup na trh práce je hlavní prioritou pro osoby se zdravotním postižením. Jejich počet v EU se totiž odhaduje na 37 milionů a řada z nich chce být produktivní na trhu práce. (MPSV, 2003b)

Strategie zaměstnanosti EU byla dále plněna na období 2005-2008 v dokumentu O hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států vydaného jako rozhodnutí Rady. Stále vychází z Lisabonské strategie, kde převzalo hlavní tři směry, jimiž bylo dosahování plné zaměstnanosti, zlepšování kvality pracovního místa a produktivity práce, posilování sociální a územní soudržnosti. Národní cíle politiky zaměstnanosti by měly jít v souladu s evropskými s tím, že celková průměrná míra zaměstnanosti v EU do roku 2010 dosáhne celkově 70 %, z toho alespoň 60 % u žen a 50 % u starších pracovníků ve věku 55 až 64 let. Dále Rada specifikovala možnosti dosažení dílčích cílů, které navazovaly na předchozí období. Cíle strategie zaměstnanosti jsou následující:

- **podpora pružnosti kombinované s jistotou zaměstnání a omezení segmentace trhu práce** – pomocí úprav pracovněprávních předpisů, řešení problému nenahlášené práce, řízení změn při otevírání trhů tak, aby se minimalizovaly jejich sociální náklady a usnadnila adaptace, dále zlepšení kvality pracovního místa včetně zdraví, bezpečnosti a produktivity práce aj.,
- **zlepšení přizpůsobování se potřebám trhu práce** – odstraňování překážek mobility pracovníků uvnitř Evropy, předvídání kvalifikačních požadavků, nedostatků a překážek na trhu práce,
- **přizpůsobení systémů vzdělávání a odborných příprav novým kvalifikačním požadavkům** – politika reaguje na nové profesní potřeby, klíčové schopnosti a budoucí požadavky na kvalifikaci prostřednictvím zajišťování pružných učebních plánů a rozšiřování možností mobility studentů a uchazečů o odborné vzdělání, dále za pomoci usnadnění a diverzifikaci přístupu všech ke vzdělávání a odborné přípravě a ke znalostem pomocí organizace pracovní doby, služeb podpory rodiny a poradenství pro volbu povolání,
- **zajištění inkluzivních trhů práce, zvýšení přitažlivosti práce a zajištění, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivních** – pomoc při hledání zaměstnání, poradenství a odborné přípravy

jako součásti individuálních akčních plánů, rozvoj nových zdrojů pracovních míst v oblasti služeb,

- **zajištění vývoje nákladů práce a mechanismů systémů stanovování mezd příznivých pro zaměstnanost** – snížení daňového zatížení pracovníků s nízkou mzdou, stanovení rámce sociálními partnery pro vyjednávání mezd, který bude odrážet produktivitu v souladu s minimalizací platových rozdílů žen a mužů,
- **zvýšení a zlepšení investice do lidského kapitálu** – za pomoci usnadnění přístupu ke střednímu a vyššímu vzdělání včetně učňovského vzdělávání a odborné přípravě pro podnikání, dále během celého pracovního cyklu nepřetržité vzdělávání a odborná příprava na pracovišti týkající se především pracovníků s nízkou kvalifikací či starších pracovníků,
- **podpora celoživotního přístupu k práci** – snížení nezaměstnanosti mladých lidí opírající se o Evropský pakt mládeže formou vybudování jejich profesní dráhy, cenově dostupné zajišťování péče o dítě a jiné závislé osoby, podpora zapojení do trhu práce, setrvání v zaměstnání a prodlužování pracovního života. (MPSV, 2005c).

Výše uvedené cíle pokračovaly v dalším rozhodném období 2008 – 2010, neboť cílovým rokem pro splnění vytyčených hodnot, tj. referenčních úrovní, byl rok 2010. Hodnoty vycházející z analýzy problému nezaměstnanosti a zároveň odražené již v cílech Lisabonské strategie zaměstnanosti, ke kterým by měly směřovat všechny členské státy EU do roku 2010, jsou následující:

- nabídnutí pracovního místa, učebního poměru, doplňující odborné přípravy nebo jiného opatření zaměstnanosti do **4 měsíců v případě mladých lidí** a nejpozději do **12 měsíců u dospělých**,
- nepřesazení **10 %** průměrné míry počtu **mladých lidí** předčasně ukončujících školní docházku a ukončení středního vzdělání nejméně u **85 % mladých lidí** ve věku 22 let,
- zapojení **25 % dlouhodobě nezaměstnaných** do odborných příprav, rekvalifikací, pracovních praxí aj. s cílem dosáhnout průměru tří nejvyspělejších členských států,

- dosažení účasti **12,5 % obyvatelstva** v produktivním věku 25 až 64 let na celoživotním učení a zvýšení skutečného průměrného věku **odchodu** z trhu práce **o 5 let** oproti roku 2001,
- zajištění péče pro alespoň **90 % dětí** ve věku od 3 let až do doby zahájení školní docházky a pro alespoň **33 % dětí** mladších 3 let věku. (MPSV, 2008a)

V letech 2008 a 2009 zasáhla Evropskou unii ekonomická krize. V roce 2009 způsobila ve všech zemích EU hospodářský propad. Příčinou recese byla krize finanční vyústující z hypoteční krize v USA. Na ekonomickou krizi v Evropě poté navázala krize veřejných financí, která se projevila především v Řecku. (European Commission, 2009)

Krize však nepředstavuje jen jednorázovou událost, po níž se lze navrátit k obvyklým pořádkům. Problémy, kterým po krizi EU čelí, jsou větší než před recesí. Krize zdůraznila úzké vazby mezi ekonomikami jednotlivých členských států, a to především v Eurozóně. Jak ukázaly následující události, reformy či absence reforem v jedné zemi, ovlivňují výkon všech ostatních. Z toho vyplývající závažná omezení výdajů veřejného sektoru navíc způsobily, že se některé členské státy potýkají s většími problémy v okamžiku, kdy mají poskytnout dostatečné finanční prostředky pro základní infrastrukturu, kterou potřebují v oblastech dopravy a energie, s cílem přispět k rozvoji vlastních ekonomik, ale také se plně zapojit do vnitřního trhu. Po odhalení strukturálních problémů EU, bylo hlavní úkolem vymanit se z krize o mnoho rozšířenými směry ne znovunastolením situace před recesí. Protože již produktivita nerostla tehdy dostatečně v porovnání s ostatními zeměmi světa a počet obyvatel starších 60 let se zdvojnásobil, což vede k většímu zatížení na systém sociálního zabezpečení. Členské státy proto svým společným jednáním vytvořila efektivnější opatření pro stabilizaci bankovního systému a přijetím Plánu evropské hospodářské obnovy. (MPSV, 2010a)

Zde vzniká nová strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění pojmenována Evropa 2020. Na základě níž členské státy vypracovávají a provádějí národní programy reforem, kde by všechny celostátní, regionální a místní orgány měly uplatňovat partnerský přístup, sbližovat parlamenty, sociální partnery a zástupce občanské společnosti. Evropa 2020 se pro přehlednost rozděluje na tři hlavní směry a to inteligentní růst, udržitelný růst a růst podporující začlenění z pohledu jejich splňování na úrovni vnitrostátní a na úrovni EU. V jednotlivých složkách týkajících vzdělání a zaměstnanosti

všech tří jmenovaných směrů jsou zakomponovány dílčí cíle z předchozích období strategie zaměstnanosti. Do prvního směru se zařazuje složka inovace, která má vést ke zlepšení podmínek a přístupu k investování do výzkumu a inovací dosahující nyní pouhá 2 % (USA 2,6 %, Japonsko 3,4 % v roce 2010). Dále vzdělání tzv. „Mládež v pohybu“, jež má zařídít zlepšení výsledků vzdělávacích systémů, zlepšit mezinárodní atraktivitu evropských vysokoškolských institucí a zdokonalit programy EU pro mobilitu, univerzity a vědce (například Erasmus, Erasmus Mundus, Tempus a Marie Curie). A poslední složkou je digitální společnost, kde má docházet k urychlení rozvoje vysokorychlostního internetu a využití výhod jednotného digitálního trhu domácnostmi a podniky, neboť jen čtvrtina z 2 bilionů eur celosvětové poptávky po informačních a komunikačních technologiích pochází z evropských podniků. Udržitelný rozvoj v sobě zahrnuje klima, energii a mobilitu pod názvem „Evropa méně náročná na zdroje“, kde dochází motivací ke snížení uhlíku, většího využívání obnovitelných zdrojů energie, modernizace dopravního odvětví a podpory energetické účinnosti. Dosažením cíle 20% podílu obnovitelných zdrojů energie má potenciál vytvořit v EU více než 600 000 pracovních míst plus plnění cíle 20% zvýšení energetické účinnosti, pak jde celkem o více než 1 milion nových pracovních míst. Druhou složkou udržitelného rozvoje se stala konkurenceschopnost, neboli „Průmyslová politika pro éru globalizace“, jež se snaží zlepšit podnikatelského prostředí, zejména pro malé a střední podniky, a podpořit rozvoje silné a udržitelné průmyslové základny, která by byla v celosvětovém měřítku konkurenceschopná. Poslední směr růst podporující začlenění se zaměřuje na složku zaměstnanosti a dovednosti a boj proti chudobě. Složka zaměstnanosti a dovednosti, také jinak řečeno „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“, v sobě skýtá modernizaci pracovních trhů prostřednictvím usnadnění mobility pracovních sil a rozvoj dovedností v průběhu celého života za účelem zvýšení účasti na trhu práce vedoucí k lepšímu vyrovnání nabídky a poptávky na tomto trhu. Zde se vyskytuje i postupné vyvinutí společného jazykového a operativního nástroj pro vzdělávání či odbornou přípravu a praxi tzv. Evropský rámec dovedností, schopností a pracovních míst (ESCO). Stěžejní iniciativou je druhá a zároveň poslední složka boj proti chudobě neboli „Evropská platforma pro boj proti chudobě“, která se snaží řešit problémy lidí postižených chudobou a sociálním vyloučením, kterým, za pomoci výhod vyplývajících z růstu a zaměstnanosti

posílením sociální a územní soudržnosti, je tak umožněno žít důstojně a aktivně se zapojovat do společnosti. (MPSV, 2010a)

Referenční úrovně pro dosažení hlavních cílů se upravovaly podle hodnot v roce 2010. Ohledně cílů ze strategie zaměstnanosti se má zvýšit zaměstnanost u osob věku 20-64 let z tehdy současných 69 % na nejméně 75 %, dále snížit podíl dětí předčasně ukončujících školní docházku z 15 % na 10 % a zároveň zvýšit podíl obyvatel ve věku od 30 do 34 let s ukončeným terciálním vzděláním z 31 % na 40 %. Obecně poté zajistit 25% degresi počtu Evropanů žijících pod vnitrostátní hranicí chudoby, což by mělo zachránit přes 20 milionů lidí. (MPSV, 2010a)

3.4.2 Migrace pracovní síly

Významným faktorem, který EU řeší a který zároveň ovlivňuje počet a výši kvalifikovaných osob na určitém území, je pohyb pracovní síly. Ten je podle Baldwina a Wyplosze (2008, s. 212) základním kamenem evropské integrace již od 50. let 20. století, kdy začal probíhat přesun ze severu na jih. V rámci společenství by díky tzv. migraci mělo docházet ke zlepšení ekonomické výkonnosti, zároveň k zaplňování volných pracovních míst s vysokými kvalifikačními požadavky. Jedná se o vědecké a inženýrské kapacity a odborníky (například manažer, lékař, IT pracovník aj.). Příčiny tohoto pohybu v rámci EU jsou nejčastěji ekonomického charakteru (cena pracovní síly), na druhé straně to mohou být politické, náboženské, rasové či vojenské důvody. Z jedné strany pohledu dochází ke snižování objemu kvalifikovaných lidí v rodném státě, například osobami mířícími za hranice kvůli vyššímu příjmu, který je např. o cca 50 % vyšší na západě oproti východu. V případě migrace za oceán, se poté snižují počty kvalifikovaných osob v Evropském společenství. Zde nastává tzv. brain-gain, neboli odliv vysoce kvalifikovaných pracovních sil do zahraničí, což vede i k úbytku produktivity práce. Proto EU jako celek a jednotlivé členské státy se snaží tento fakt řídit migrační politikou, například v ČR jde o projekt zelených a modrých karet. Dále se snaží pozvednout úroveň vzdělání pomocí právě politiky zaměstnanosti. Na druhé straně se také nesmí opomenout možná negativa zemí, které přijímají migranty, jako jsou náklady na provoz imigračních úřadů, problém adaptace pracovních sil z hlediska kultury a jazyka aj. V rámci ČR jsou největšími konkurenty v boji o žádanou kvalifikovanou sílu zahraniční sousedi, tedy Německo a Rakousko, jež mají vyšší ekonomickou úroveň a potenciální český migrant se

tam nemusí přestěhovat natrvalo, neboť je to jen přes hranice. Tento odliv je částečně kompenzován přílivem „mozků“ ze zemí ekonomicky méně vyspělých. Důležitou roli poté hraje udržet v národních podmínkách tuto kvalifikovanou sílu, aby neodcházela dále do vyspělejších a atraktivnějších zemí. Neboť se současnou domácí mobilitou, tedy pouze v rámci státu, nelze uspokojit národní trh práce. EU se toho snaží dosahovat, jak bylo zmíněno výše, spíše řízenou migrací než zbytečnými restrikcemi a bariérami, které akorát podněcují k nelegální migraci. Snižování bariér nakonec vyústilo k zavedení volného pohybu pracovní síly v EU plně od roku 2011. V současné době jsou hlavními překážkami upravené imigrační zákony jednotlivých členských států, dopravní náklady, jazyková nedostatečnost aj. (Lebiedzik, 2007, s. 93)

EURES

Stát se snaží ochránit své občany, kteří se rozhodnou migrovat za prací před neseriózními nabídkami zaměstnání v zahraničí. Tyto osoby se mohou zdarma informovat na ÚP díky napojení na síť Evropské služby zaměstnanosti (tzv. EURES) od vstupu ČR do EU roku 2004. Na krajských pobočkách a kontaktních pracovištích ÚP pracují EURES poradci. Služby lze využít i druhou přístupnou cestou přes databázi na Evropském portále pracovní mobility, která je spravována Evropskou komisí. EURES poskytuje služby všem pracujícím, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům mající zájem využívat práva volného pohybu osob zahrnující informace o pracovních místech všech 28 členských států EU rozšířené o Island, Lichtenštejnsko a Norsko, a prostřednictvím bilaterálních smluv také o Švýcarsko. V síti si klient může vytvořit účet, kde vloží svůj profesní životopis, který bude přístupný registrovaným zaměstnavatelům různých členských zemí. EURES disponuje databází životních a pracovních podmínek, která shromažďuje základní informace, například o administrativních procedurách, systému sociálního zabezpečení, daňové problematice, pracovních smlouvách, obvyklých způsobech zaměstnání v daných zemích. Osoba může získat informace o místním trhu práce jednotlivých zemí až do úrovně jednotlivých regionů včetně seznamů nejvíce a nejméně žádaných profesí. Dále je zde možnost využít v databázi sekci vzdělávání, která je propojena s databází PLOTEUS, nabízející vzdělávací příležitosti v EU. Pro zajímavost od 1. ledna 2015 je služba EURES v ČR financována z 85 % ESF a ze zbylých 15 % ze státních dotací

prostřednictvím projektu "Evropské služby zaměstnanosti ČR" z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.(MPSV, 2015a)

3.4.3 Evropský sociální fond

ESF patří do strukturálních fondů EU a plní klíčovou funkci finančního nástroje pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. ESF pomáhá převážně při snižování nezaměstnanosti, podpoře osob ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce spolu s udržováním rovné příležitosti pro každého na tomto trhu, dále při rozvíjení celoživotního vzdělávání a při snaze zabránit diskriminaci podporující snahu APZ. Jedná se o projekty neinvestičního charakteru, které podporují například: rekvalifikace nezaměstnaných, programy pro osoby se zdravotním postižením a znevýhodněné skupiny obyvatel, začínající OSVČ, stáže studentů, zvyšování vzdělanosti pomocí rozvoje vzdělávacích programů na školách aj. (MPSV, 2007a)

Základní programy ESF pro období 2007 - 2013

ESF předává v rámci ČR kompetence MPSV a MŠMT. MPSV je řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanosti (OP LZZ). MŠMT vede Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) a třetí Operační program Praha-adaptabilita (OPPA) má v gesci Magistrát hlavního města Praha. (MPSV, 2007a)

OP LZZ, jehož globálním cílem je zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU, je specifikován prostřednictvím jednotlivých prioritních os, kterými jsou:

- **prioritní osa 1 Adaptabilita** – cílem je zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů prostřednictvím podpory investic do lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvojem znalostí, kvalifikace a kompetence a rozšiřování možností pro uplatnění pružnějších forem zaměstnávání,
- **prioritní osa 2 Aktivní politika trhu práce** – cílem je zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti za pomoci posílení aktivní politiky zaměstnanosti, modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti,

- **prioritní osa 3 Sociální integrace a rovné příležitosti** – má za cíl posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených realizací v oblastech obecné sociální integrace a zaměřené na romskou komunitu, vyloučených skupin na trhu práce, rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního života,
- **prioritní osa 4 Veřejná správa a veřejné služby** – s cílem posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb se naplní, jak již název napovídá, posilováním institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy, veřejných služeb a územních samosprávních celků,
- **prioritní osa 5 Mezinárodní spolupráce** – zde je cílem zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti,
- **prioritní osy 6 Technická pomoc** – cíl se zaměřuje na podporu řízení a implementaci operačního programu. (MPSV, 2007b)

V rámci os programu OP LZZ v kompetenci Zprostředkujícího subjektu sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce (tj. SPZTP) MPSV jsou vyčleněny tři oblasti podpory, a to zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků, posílení aktivních politik zaměstnanosti, integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce. První oblast podpory se zaměřuje na specifické skupiny zaměstnanců ohrožených nezaměstnaností kvůli restrukturalizaci podniku a mající ztížené podmínky uplatnění na trhu práce z důvodů zdravotních či věkových. Tito ohrožení zaměstnanci si před opuštěním své pracovní pozice doplní nezbytné znalosti a dovednosti pro uplatnění na trhu práce nebo se přímo budou rekvalifikovat pro jiného zaměstnavatele. (MPSV, 2011f) Posílení aktivních politik zaměstnanosti, které jsou významné při začleňování osob na trh práce, vede k lepšímu zařazení dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům a také zájemců o zaměstnání do nástrojů této politiky. Tímto posílením jsou myšleny již zmiňované poradenské služby, školení, rekvalifikace, odborná praxe, krátkodobá pracovní příležitost atd. Jmenovaná opatření k posílení APZ se orientují zejména na uchazeče do 25 let a nad 50 let věku a samozřejmě na zdravotně postižené osoby. (MPSV, 2011c) Třetí oblast specifikuje svou podporu osobám do 25 let věku a mladistvým do 18 let bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace nebo osobám starším 50 let, dále zdravotně postiženým osobám či osobám pečujícím o závislého člena rodiny, etnickým menšinám a imigrantům a azylantům. Patří

sem i osoby vyřazené svojí vinou ze společnosti, tedy alkoholově a drogově závislí nebo po výkonu trestu. Všechny tyto sociálně vyloučené osoby se snaží stát zařadit do podpory zaměřené na motivaci chtít pracovat vznikající za pomoci poradenských služeb a na druhou stranu se snaží odstraňovat bariéry pro rovný přístup na trh práce. (MPSV, 2011a)

Projekty ESF

ESF přerozděluje finance do dalších projektů, jejichž realizátorem je MPSV. Informačně-poradenský systém je rozšířená a snadno přístupná aplikace využívaná pro usnadnění orientace v nabídce a následném rozvoji dalšího profesního vzdělání. Jinak řečeno, jedná se o interaktivní internetový portál zaměřený na profesní poradenství, jehož cílem je podpora českého trhu práce zaměřená na zvýšení konkurenceschopnosti jeho lidského potenciálu započatá od srpna 2008. Zde účastník čerpá informace o kvalifikačních požadavcích na výkon jednotlivých povolání ze strany zaměstnavatelů. Dále může za pomoci vytvořené aplikace využít navržení individuální vzdělávací cesty, která umožňuje popis nutných znalostí, dovedností a způsobilostí k dosažení cesty. (MPSV, 2008c) Na druhou stranu subjekty, které klientům zvyšují vzdělávací úroveň, doposud nikdo neověřoval komplexně za celou republiku. To zajišťuje projekt Kvalita v dalším profesním vzdělávání, kde se hodnotí a zabezpečuje systém certifikace vzdělávacích institucí, lektorů, manažerů dalšího vzdělávání a akreditace programů v souladu s evropskými normami. Cílem norem je sjednocení úroveň jmenovaných programů a provázat je s poradenstvím MPSV. (MPSV, 2011b)

Vzdělávání pro malé a střední podniky pod záštitou rozvoje zaměstnanců (neboli ROZAM) je dalším a zároveň již ukončeným projektem, kde se financovaly až z 50 % vzdělávací kurzy za vybrané zaměstnance pro zvýšení jejich kvalifikace. (MPSV, 2005b) V souvislosti s finanční krizí a hospodářskou recesí od roku 2008, je podpořeno vzdělávání pracovníků v programu „Vzdělávejte se!“, neboť na zaměstnavatele měla krize dopad formou omezení výroby nebo restrukturalizace. Do konce roku 2010 byly zaměstnavatelům zaplaceny vzniklé náklady kurzů a náhrady mezd, díky nimž zaměstnanci nemuseli být propuštěni. Pro zajímavost do projektu bylo vloženo v první fázi do roku 2009 500 mil. Kč a v druhé dokonce 2 mld. Kč. (MPSV, 2010b) Zaměstnavatelům, kteří kvůli krizi nejsou schopni přidělovat práci svým pracovníkům

ve sjednaném rozsahu, pomáhá projekt „Vzdělávejte se pro stabilitu!“. V čase, kdy nemají zaměstnanci od zaměstnavatele určenou práci z provozních důvodů, jsou posláni na kurzy zvýšení kvalifikace, který je financován právě ESF na podporu vzdělanosti a udržení pracovní pozice. (MPSV, 2014c) Navazujícím projektem pojmenovaným „Vzdělávejte se pro růst!“ chce ESF finančně podpořit zaměstnavatele, kteří překonali ekonomickou krizi a začali realizovat svou činnost v odvětvích s předpokládaným růstem (strojírenství, stavebnictví, odpadové hospodářství aj.) a zároveň s významným podílem na tvorbě HDP. Projekt běžel do roku 2014 za vynaložení zhruba 850 mil. Kč na vzdělávání či rekvalifikaci zaměstnanců jako v předchozím projektu. (MPSV, 2005d)

Zajímavým projektem, vzhledem ke zvyšování počtu uchazečů a zájemců o zaměstnání, se stalo posílení a zkvalitnění služeb v oblasti volných pracovních míst. Rozvoj služeb v oblasti volných pracovních míst trvajících od ledna 2014 do června roku 2015 využívá sdělování informací mezi úřady práce a zaměstnavateli s důrazem na jejich potřeby ohledně právě volných pracovních míst. ÚP se zde snaží za pomoci různých pobídek APZ vytvářet spolupráci mezi zaměstnavateli a potenciálními pracovníky. (MPSV, 2013a)

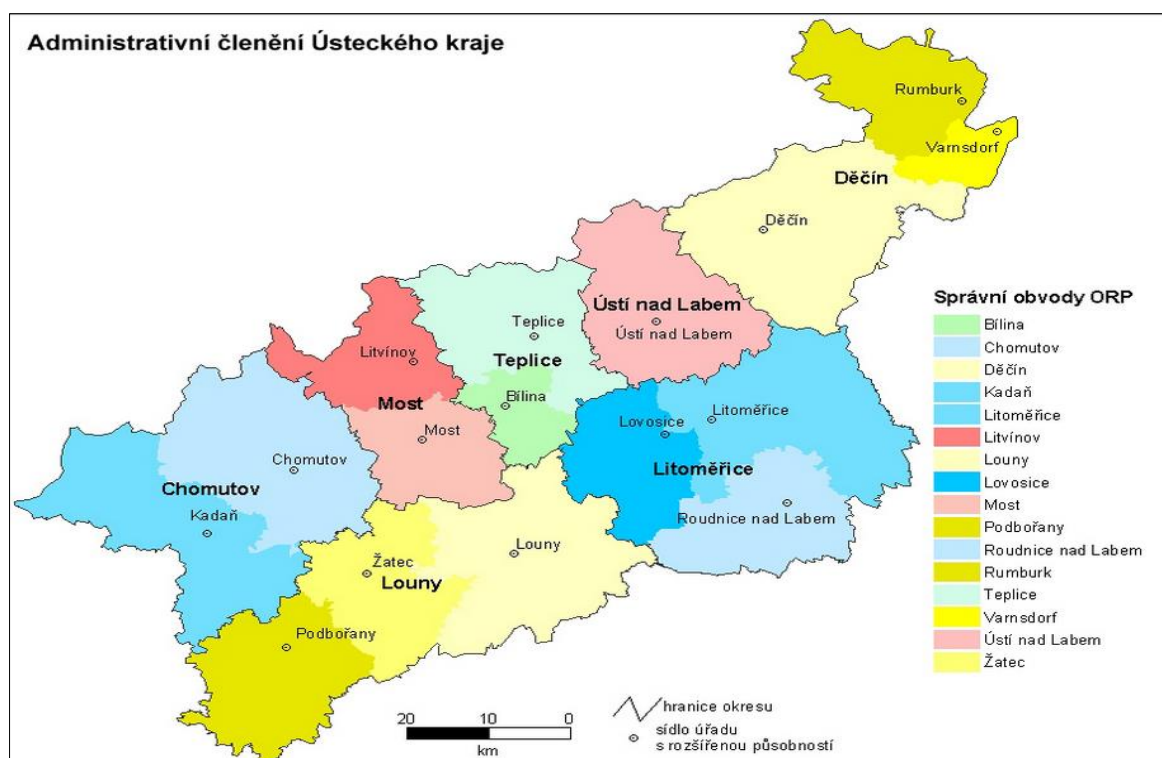
ESF je tedy se svými projekty hlavním finančním zajišťovatelem plnění sociální politiky. Jako je tato politika skloubena s hospodářskou politikou, tak i ESF napomáhají k plnění cílů další fondy. Lze zde zmínit například Evropský zemědělský záruční fond a Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova, které zajišťují dodávky kvalitních potravin, zlepšují konkurenceschopnost zemědělství, lesního hospodářství a potravinářského průmyslu a v nich i kvalitu života ve venkovských oblastech a příležitosti k zaměstnání. (BusinessInfo.cz , 2015)

4 Praktická část

4.1 Základní charakteristika Ústeckého kraje

Na území České republiky vzniklo na základě reformy státní správy a samosprávy dne 1. ledna 2001 14 krajů včetně Ústeckého kraje. Tento kraj zabírá na severozápadě 5 335 km² (tj. 6,8 %) rozlohy České republiky, kde je obklopen ze severovýchodu Libereckým krajem, ze západu Karlovarským krajem, z jihu Plzeňským krajem a z jihovýchodu krajem Středočeským. Na hranicích se Spolkovou republikou Německo se rozprostírá pás Krušných hor, Labských pískovců a Lužických hor. V Ústeckém kraji lze nalézt 59 měst z celkových evidovaných 354 obcí čítající celkem 825 120 obyvatel k 31. 12. 2013. Kraj se celkem člení na 7 okresů, a to Děčín, Ústí nad Labem, Teplice, Most, Chomutov, Litoměřice a Louny, jejichž přesná lokace je znázorněna v kartogramu 1. (ČSÚ, 2015b)

Kartogram 1: Administrativní členění Ústeckého kraje 2014



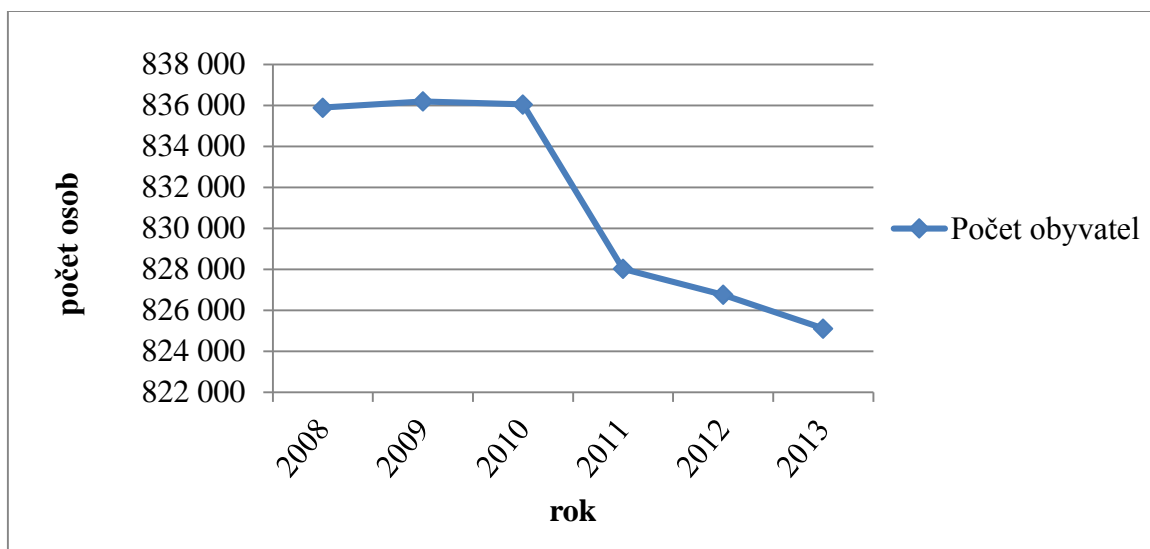
Zdroj: (ČSÚ, 2014a)

4.1.1 Demografický vývoj

Ústecký kraj, jak bylo řečeno výše, je již 14 let složen z 354 obcí, což pro představu v měřítku ČR připadá na necelých 6 %. Obyvatelstvo žijící v těchto obcích tvoří téměř 8 % z celkového počtu obyvatel ČR. Zhruba 80 % osob přednostně volí život ve městech. To je podmíněno těžbou nerostných surovin a následným rozvojem těžkého průmyslu, což znamenalo výstavbu velkých aglomerací. Hustota obyvatelstva v kraji převyšuje republikový záznam o 21 osob, činí tedy cca 155 osob na km² v kraji a je čtvrtou nejzaldněnější oblastí v republice. Nejméně zalidněná krajská oblast je lokalizována v okresech Louny a Litoměřice, kde se nacházejí převážně venkovská sídla. (ČSÚ, 2014m)

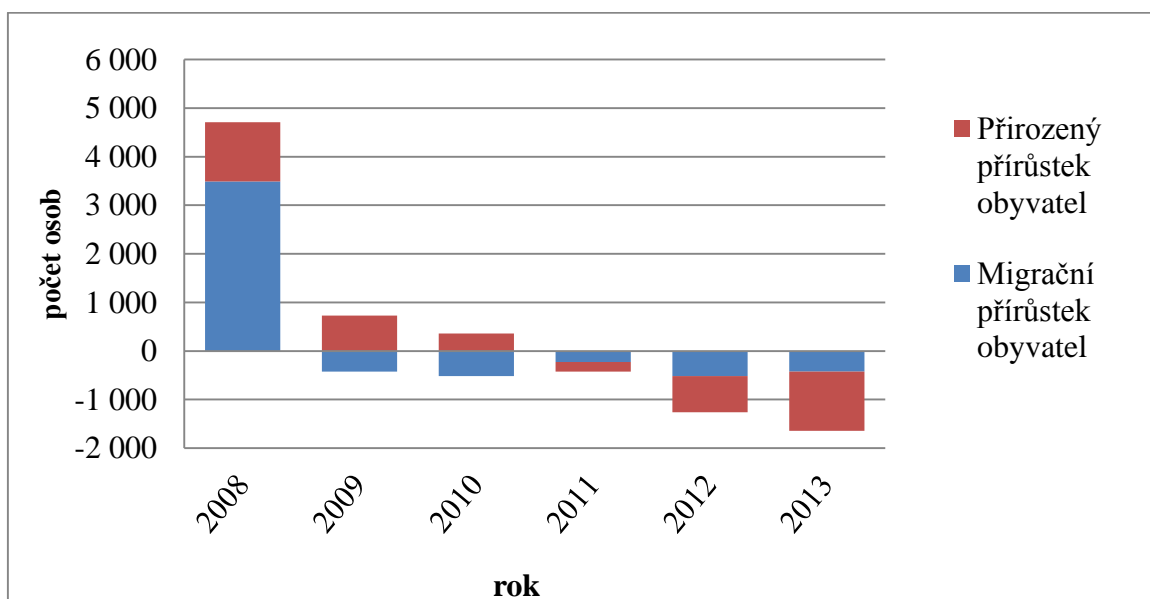
Vývoj obyvatelstva v kraji je znázorněn v grafu 3, kde je patrná snižující se tendence počtu osob od roku 2009 o 11 000 obyvatel do roku 2013, kde bylo evidováno 825 120 osob v kraji. Jedním z důvodů tohoto poklesu bylo pozastavení vysoké zahraniční migrace v letech 2007 a 2008. I v roce 2013 činí migrační saldo záporných hodnot, tj. – 427 osob. Přistěhovalo se téměř o 45 % méně osob, oproti tomu vystěhovaných ubylo jen o necelých 19 %. Počet obyvatel samozřejmě ovlivňuje také porodnost a úmrtnost. Zvýšená porodnost měla svůj vrchol v roce 2008, poté došlo ke snižování jejích kladných hodnot. Celkový přírůstek však ještě dokázal zmírnit v roce 2010 úbytek obyvatel, v následujících letech ale začal dominovat přirozený úbytek. K této dominanci, kromě úmrtí novorozenců či selhání oběhové soustavy, napomáhá trend v odkládání mateřství do pozdějšího věku ženy. V mezikrajovém srovnání se Ústecký kraj řadí na šesté nejnížší místo v počtu živě narozených na 1 000 obyvatel, tj. 10 novorozenců, a je zde nejvyšší úmrtnost v republice, tj. cca 11 zemřelých na 1 000 obyvatel. Graf 4 znázorňuje přehledně přirozený a migrační přírůstek v kraji v letech 2008-2013, který zpřehledňuje statistiku rozdílu mezi přistěhovanými a vystěhovanými a rozdíl mezi počtem narozeným a zemřelých. (ČSÚ, 2014m)

Graf 3: Počet obyvatel v ÚK 2008-2013



Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2014m)

Graf 4: Přírozený a migrační přírůstek v ÚK 2008-2013

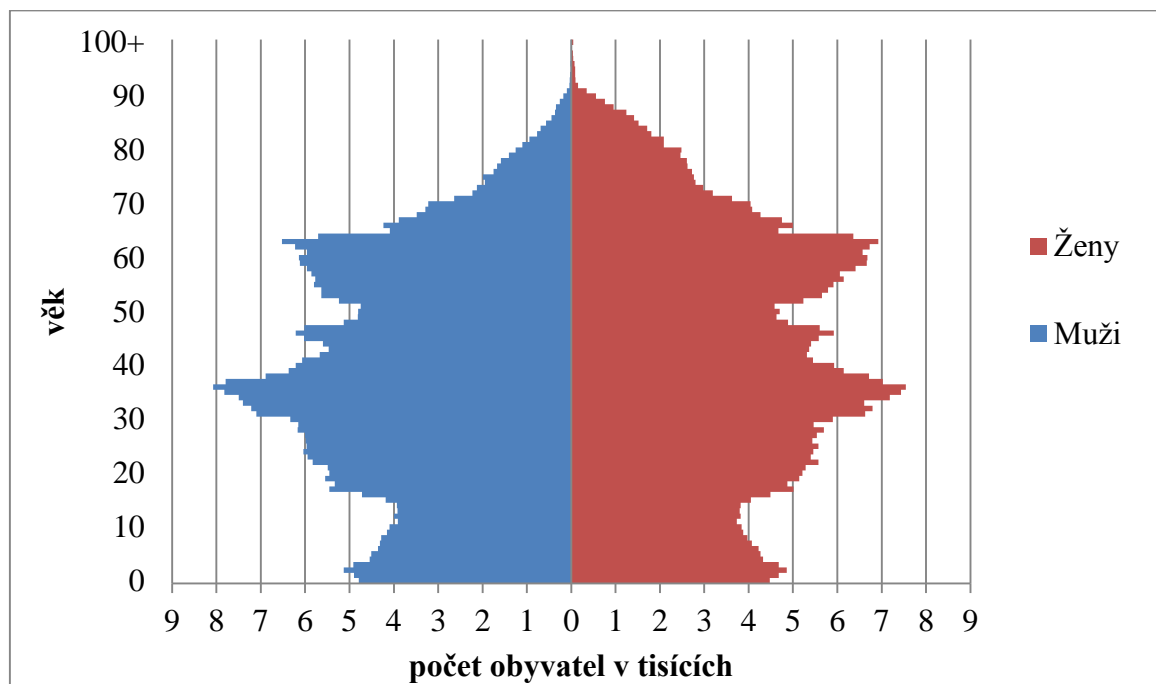


Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2014m)

Věková skladba obyvatelstva, která je podmíněna výše uvedeným vývojem porodnosti, úmrtnosti a migrací, se v roce 2014 nijak výrazně neliší od roku 2010, která je zachycena v grafu 5. Zde se nejvíce osob pohybuje mezi 30. a 40. rokem, a to pro muže i ženy čítající 7 000 osob jednoho pohlaví. Další silnou skupinou nad 5 000 mužů či žen je věk mezi 50. a 65. rokem života. Nejméně osob obou pohlaví je naopak v pubertálním věku. I přes to patří Ústecký kraj k nejmladším krajům v ČR. Zároveň se v kraji spolu s celorepublikovým

vývojem zvyšuje projev stárnutí populace, a to každoročním zvyšováním podílu obyvatel starších 64 let. V rámci okresů je nejstarší populace v Litoměřicích, naopak nejmladší populací se může chlubit okres Chomutov. (ČSÚ, 2011b)

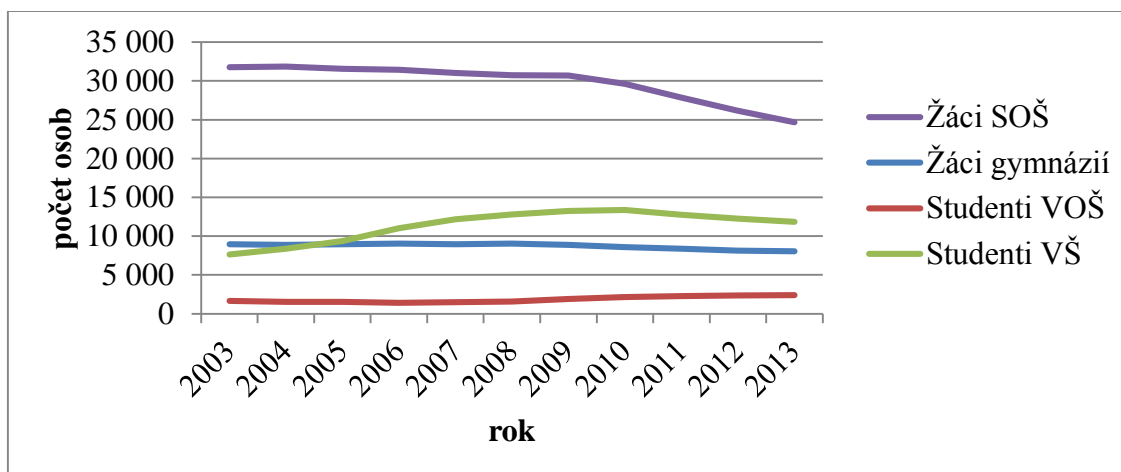
Graf 5: Věkové složení obyvatelstva Ústeckého kraje k 31.12.2010



Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2011b)

Počet vzdělávajících se osob je v příloze 1. Z vybraných dat je v grafu 6 znázorněn pokles počtu studovaných žáků gymnázií za 10 let (2003-2013) o 10 %. Pomine-li se věková struktura kraje, hlavní příčinou snížení počtu žáků středních odborných škol o cca 33 %, byl trend rušení odborných oborů v závislosti na nabídce pracovních míst. Tento trend na druhou stranu povzbuzuje ročníky k dalšímu vzdělání, proto vyšší odborné školy zaznamenaly během desetiletí růst studentů o 45 % a vysoké školy až o 55 %. (ČSÚ, 2014m)

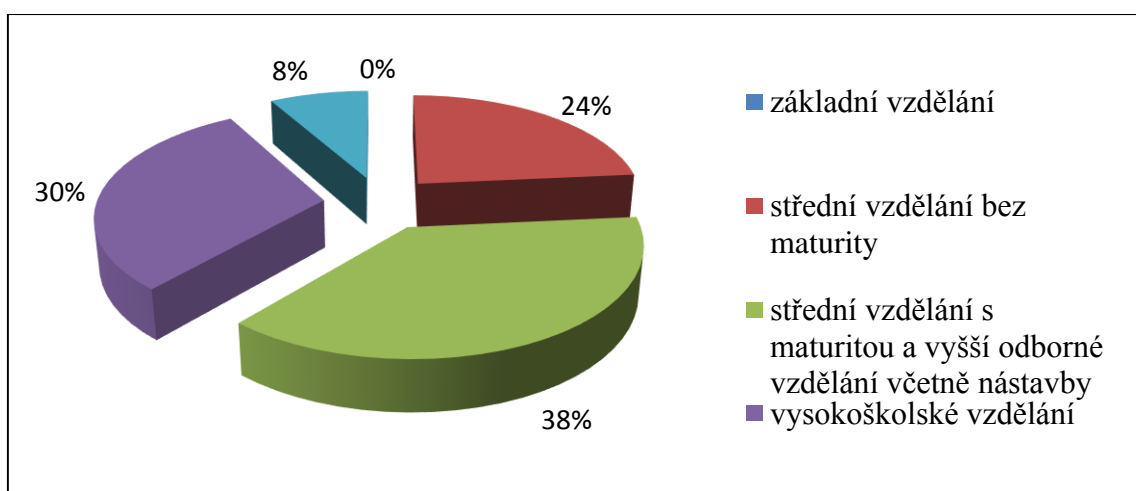
Graf 6:Vzdělanostní struktura vybraných škol ÚK 2003-2013



Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2014m)

Struktura vzdělanosti Ústeckého kraje je zřejmá z dat posledního sčítání lidu z roku 2011, která jsou stále nejrozsáhlejším souborem k tomuto tématu. Základní charakteristikou kraje je v mezikrajském srovnání 2. nejvyšší podíl osob se základním vzděláním a středním vzděláním bez maturity, a 2. nejnižší podíl absolventů vysokých škol. Tato disproporce se ve svém důsledku promítá do jiných oblastí, například do struktury zaměstnanosti, kde u části osob s nejnižším dosaženým stupněm vzdělání je nejvyšší pravděpodobnost ztráty zaměstnání. Jednotlivé okresy se liší jen minimálně od krajského procentuálního vyjádření dosaženého vzdělání, které je znázorněno v grafu 7. (ČSÚ, 2011a)

Graf 7: Obyvatelstvo ÚK dle dosaženého vzdělání v roce 2011



Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2011a)

4.1.2 Bydlení

Bydlení patří mezi nejvýznamnější podmínky kvality života lidí, tvoří existenciální součást životní úrovně. Intervence státu v bytové politice se zcela změnila v devadesátých letech při přechodu k tržní bytové politice. Výstavba nových bytů se zásadně snížila v důsledku rychlého a radikálního snížení účasti státu na financování této výstavby. Objevily se problémy typu malé dostupnosti bytů pro sociálně slabší, zanedbatelnost a nedostatečná údržba bytového fondu a disproporce mezi cenou bytů a vyšší regulovaného nájemného. Stát se přes státní bytovou politiku snaží dosahovat vyšší úrovně bydlení pomocí prostředků, jako jsou například zvýšení objemu prostředků pro rozvoj bydlení z veřejných rozpočtů (sociální byty), nebo podpora aktivit obcí při výstavbě nájemních bytů. To se promítá v určité míře ve všech krajích ČR. V tabulce 1 je znázorněna výstavba bytů v kraji, která měla rostoucí tendenci ve sledovaném období do roku 2010. Největší počet bytů se postavil v roce 2012, a to 1 048, poté následoval prudký pokles do roku 2014 o 35 %. Převažuje situovanost bytů v rámci rodinných domů v průměru až o 90 % oproti bytovým domům. I přes značný pozitivní vývoj výstavby bytů v kraji, zůstává relativní ukazatel, neboli počet dokončených bytů na tisíc obyvatel kraje, dlouhodobě nejnižší v porovnání s ostatními kraji i republikovým průměrem. (ČSÚ, 2014b)

Tabulka 1: Počet dokončených bytů v ÚK 2007-2014

Počet bytů / rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Rodinné domy	690	774	832	860	791	861	647	605
Bytové domy	72	14	74	62	111	102	138	10
Nástavby, přístavby, vestavby	110	77	36	76	93	85	73	56
Celkem	872	865	942	998	995	1 048	858	671

Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2014b)

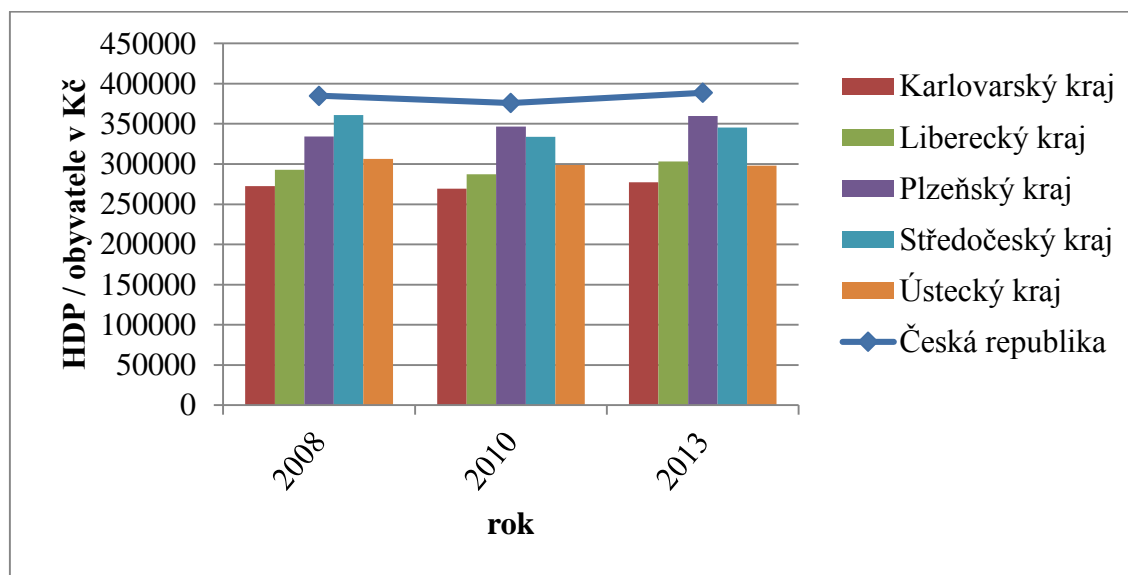
4.1.3 Hospodářství

Kraj má rozmanitou hospodářskou strukturu, která je podmíněna historicky značným nerostným bohatstvím (ložiska hnědého uhlí, sklářských a slévarenských písků a stavebního kamene). Základním vstupním údajem o hospodářství Ústeckého kraje by mělo být hodnocení výkonnosti v porovnání s celostátním průměrem a ostatními kraji, nejlépe

s vytipováním těch, odvětví, jež jsou více či méně vyvinuta než v jiných krajích a tvoří tak jeho profil a postavení v české ekonomice. Ve struktuře hrubé přidané hodnoty Ústeckého kraje mají rozhodující podíl výrobní odvětví. Lze tedy vytipovat dvě oblasti posilující ekonomiku. Rozvinutá průmyslová výroba v Podkrušnohoří, kde jsou významná odvětví energetické, těžební, strojírenské, chemické a sklářské. Druhá ekonomicky důležitá oblast je Litoměřicko (Labská nížina) a Lounsko (červenozemě), kde se produkuje chmel a zelenina. Do této oblasti lze zahrnout i Mostecko, které se díky rekultivaci pozemků po těžbě hnědého uhlí, stává z části vinařskou oblastí. (ČSÚ, 2015b)

Vývoj v Ústeckém kraji odrážel celostátní vývoj, jak je patrné v grafu 8, kde je uveden výřez HDP Ústeckého kraje v porovnání s ČR a sousedícími kraji. HDP na obyvatele v ÚK se drží nad hranicí 290 000 Kč a převyšuje 70 % republikového HDP ročně. V roce 2010 došlo k mírnému poklesu oproti dvěma předchozím rokům a v roce 2013 HDP v Ústeckém kraji dochází ke stagnaci růstu. Ohledně velikosti HDP se ÚK řadí na příčku vyšší než 10 v rámci srovnání s ostatními kraji ČR. Za místem ÚK jsou dále v pořadí dosaženého HDP například Karlovarský či Liberecký kraj. (ČSÚ, 2014m)

Graf 8: Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v ČR 2008, 2010, 2013



Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2014f)

Hmotným prvkem ekonomického rozvoje je investiční výstavba, na které se Ústecký kraj podílí. Převaha těžkého průmyslu, který má nepříznivý dopad na kvalitu životního prostředí, vyžaduje sama o sobě náklady na obnovu. Povrchová těžba značně poškodila

krajinu v oblasti uhelných dolů, která se postupně obnovuje rekultivací. Tato činnost disponuje ekologickým charakterem a zároveň zde vznikají pracovní příležitosti. Důkazem je například rekultivace hnědouhelného dolu na Mostecku, která byla dokončena roku 2012 napuštěním Mosteckého jezera. (MĚSTO-MOST, 2011) Zaměstnanost u dolů rapidně klesá, důvodem je dostavba Temelína, tudíž přechod na jiný způsob získávání energie. (ČSÚ, 2015b)

4.1.4 Životní prostředí a zemědělství

V roce 2000 byl na území kraje zřízen národní park České Švýcarsko o rozloze 7 900 ha, dále se zde rozkládá CHKO České Středohoří, Labské pískovce, Lužické hory a část Kokořínska. Přes 4 000 ha pak zaujímá v kraji zhruba 154 maloplošných chráněných území. Od roku 2013 disponuje Ústecký kraj deseti přírodními památkami a rezervacemi, které jsou zapsány v evropské soustavě Naturo 2000. Vedle péče o již zmíněná chráněná území, pokračuje kraj v revitalizaci krušnohorských rašelinišť. Problémy se znečištěným ovzduším kraj částečně řeší podporou na výměnu kotlů, neboť zaujímá v měrných emisích nechvalné prvenství, co se týká oxidu siřičitého a oxidů dusíku (průměr ČR převyšuje více než 5krát). Také provádí celokrajské kontroly chemické bezpečnosti průmyslových provozů. Uhlé elektrárny jsou odsířeny, jsou omezovány chemické výroby, které znečišťovaly životní prostředí. Díky novým čističkám odpadních vod je Labe poměrně čistou řekou. Ekologická hlediska odpovídající standardu Evropské unie jsou určující pro další průmyslovou výrobu. (ÚSTECKÝ KRAJ, 2014, s. 53)

Zemědělská půda zaujímá téměř 52 % území kraje. Dle dlouhodobé statistiky má orná půda sestupný charakter ve prospěch travních porostů. Osevní plocha v kraji klesla od roku 1993 o ¼ a počet hospodářských zvířat se také snížil o 6 % oproti roku 2002. Zajímavostí je pokračování růstu ekologických zemědělců a podíl ekologicky obhospodařované půdy zejména v podhorských oblastech. Nejnižší zemědělská produkce za posledních 5 let byla v roce 2010 zapříčiněna již zmíněným poklesem živočišné výroby, kterou nepokryla jako v ostatních krajích rostlinná výroba. Lesy se rozkládají na 30 % a vodní plochy zabírají 2 % území. (ČSÚ, 2014m)

4.1.5 Služby

Do roku 1990 byly všechny školy v České republice státní. Tento monopol vzdělávání byl posléze zrušen a vznikla síť soukromých a církevních škol. Vysoké školy, střední školy a vybrané základní školy získaly právní subjektivitu, to posílilo jejich samostatnost. V současné době se školy přizpůsobují potřebám na trhu práce. Ruší obory, o které je malý zájem na trhu. Sem lze zahrnout například obchodní akademie a různé manažerské školy. Tento trend je vhodné následovat, neboť nebudou vycházet ze škol rovnou nezaměstnaní. V souladu s potřebami restrukturalizace výroby a služeb vyvstala tedy potřeba nových odborností obyvatel. Svou úlohu v jejím naplnění mají odborná učiliště, odborné střední školy a vysoké školy. V Ústeckém kraji tvoří síť školských zařízení 342 mateřských škol, 279 základních škol, 94 středních odborných škol a gymnázií. V neposlední řadě vysoké školy, a to Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem a Vysoká škola aplikované psychologie v Terezíně, fakulta Českého vysokého učení technického v Děčíně a nově otevřená Vysoká škola finančně-správní v Mostě. Jejich kontakty s partnery v sousedním Sasku mohou otevřít nové cesty hospodářské a kulturní spolupráce pro budoucí generace v obou regionech. (ČSÚ, 2014d)

Síť zdravotnických zařízení tvoří ambulantní a lůžková zařízení. Ambulantní zdravotnická zařízení tvoří praktiční lékaři, praktiční lékaři pro děti a dorost, praktiční zubní lékaři, gynekologové a ambulantní specialisté. Zřizování těchto zařízení je záležitostí zdravotních pojišťoven a jednotlivých zařízení se spoluprací obcí. Ze statistiky lze říci, že na jednoho ambulantního lékaře připadá zhruba 400 lidí z celého kraje. Lůžková zařízení tvoří především nemocnice různých typů. V kraji poskytuje akutní lékařskou péči 20 nemocnic s cca 5 000 lůžky. Nejvýznamnějším zdravotnickým zařízením v kraji je Krajská zdravotní, a.s., která sdružuje Nemocnice Děčín, Ústí nad Labem, Teplice, Most a Chomutov. Následnou a rehabilitační péči zajišťuje 13 odborných léčebných ústavů s cca 1 300 lůžky, z toho pro dlouhodobě nemocné je určeno 6 léčeбен. Celkem disponuje kraj necelými 3 000 lékaři, což činí jeden lékař na 283 obyvatel kraje. (ČSÚ, 2014e)

Kraj disponuje celkem 332 sociálními zařízeními. V roce 2013 obor sociálních věcí Ústeckého kraje zřizoval dalších patnáct příspěvkových organizací s kapacitou 2 630 lůžek. (ÚSTECKÝ KRAJ, 2014, s. 55)

Ústecký kraj má vhodné podmínky pro rozvoj tzv. městské turistiky vzhledem k existenci historických památek. Jedná se například o románskou rotundu na Řípu, gotický kostel v Mostě, barokní zámek v Duchcově, kláštery v Oseku a Doksanech a zámky Ploskovice a Libochovice. Městskými památkovými rezervacemi byly vyhlášeny Litoměřice, Úštěk a Terezín. Roudnice nad Labem má památkově chráněné městské jádro. Litoměřice se mohou chlubit hodnotnou sbírkou obrazů v lokální galerii a různými akcemi konanými během roku, z nichž za zmínku bez pochyby stojí Zahrada Čech zaměřená na pěstitelství ovoce a zeleniny. Pro sportovně založené návštěvníky může kraj nabídnout hipodrom, autodrom a golfové hřiště ve městě Most. Kromě tohoto zážitku mohou turisté využít několik cyklostezek, agroturistiku či sportovní létání. Pestrá a zajímavá příroda CHKO naopak láká pěší turisty. Krušné hory jsou zase v zimě proslulé lyžařskými areály a upravenými běžeckými trasami, které se napojují na německé trasy. (ČSÚ, 2015b)

4.1.6 Infrastruktura

Ohledně infrastruktury kraj má vhodnou dopravní polohu silniční i vodní dopravy s vazbou na Evropskou unii. Kraj disponuje 13 silničními přechody, 3 železničními, 1 říčním a mnoha nově zbudovanými přechody pro pěší a cyklisty. Hlavní tepnou spojující sever a jih Evropy je mezinárodní silniční trasa E 55, která u Lovosic přechází v dálnici D 8, která se stále s odkladem dokončuje. V roce 2006 byl však uveden do provozu nový úsek této dálnice přes Krušné hory s napojením na německou dálnici A 17. Další silniční tah byl vybudován z Karlovarského kraje lemující Krušné hory směrem na sever Libereckého kraje. Významná je také silnice R 7 spojující Prahu, přes Louny a Chomutov, se Spolkovou republikou Německo. Ohledně říční dopravy je nejdůležitější vodní cestou řeka Labe umožňující lodní přepravu do německého přístavu Hamburk. (ÚSTECKÝ KRAJ, 2014, s. 64)

4.2 Trh práce v ÚK

V rámci ČR čítá Ústecký kraj z dlouhodobějšího hlediska hned po Praze a Jihomoravském kraji nejvíce pracovní síly, zároveň také po Jihomoravském kraji disponuje největším počtem obyvatel postižených nezaměstnaností. V kraji bylo k 31. prosinci 2013 evidováno 342 370 zaměstnaných osob na pozici zaměstnance a OSVČ z celkových 825 120 obyvatel, ze kterých bylo 8 % nezaměstnaných, tj. 65 820 uchazečů o zaměstnání.

V tabulce 2 lze porovnat například průběh nezaměstnanosti kraje a celé republiky. Ústecký kraj disponuje během deseti let vyšší mírou nezaměstnanosti (9,4 % v roce 2013), než činí celorepubliková míra (7 % v roce 2013). Vysoká nezaměstnanost v kraji je dána zánikem tradičního způsobu života vysídlených původních obyvatel kraje a následným jednostranným zaměřením na těžební, těžký a chemický průmysl, ve kterém došlo k omezení činnosti. Část nezaměstnaných tvoří osoby, které se do kraje přistěhovaly za nabízenou prací většinou s požadavky na minimální kvalifikaci. Důsledkem je nevyvážená vzdělanostní i sociální struktura obyvatel kraje, ze které necelá polovina nezaměstnaných má pouze základní vzdělání. Zároveň s vysokou mírou nezaměstnanosti disponuje kraj nižší měrou zaměstnanosti (48,2 % v roce 2013), tj. podíl pracujících na celkovém počtu obyvatel starších 15 let, než je v ČR (52,3 %). Na tento stav má především vliv odchod obyvatel kraje do důchodu a k tomu neúměrný počet vstupujících mladistvých na trh práce. Všeobecně celosvětovou událostí, která měla negativní vliv na vývoj pracovních sil, se stala v roce 2008 ekonomická krize, kdy došlo k nárůstu podílu nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15-64 let. Naopak pozitivní vliv na zvyšující se zaměstnanost v kraji mělo členství ČR v Evropské unii, oživení výroby a růst zakázek ve většině výrobních podniků. Dalším významným činitelem jsou investoři, kteří zahájili nebo rozšířili svou činnost v rozvojových a průmyslových zónách i za pomoci realizovaných investičních pobídek zprostředkovaných dohodami právě mezi investory a MPSV na základě APZ. (ČSÚ, 2013a)

Tabulka 2: Počet obyvatel pracovního trhu v ÚK v tisících 2003-2013

Obyvatelstvo/ rok	Ekonomicky aktivní		Zaměstnané		Nezaměstnané		Ekonomicky neaktivní	
	ČR	ÚK	ČR	ÚK	ČR	ÚK	ČR	ÚK
2003	5 132,3	421,3	4 733,2	344,8	399,1	76,5	3 505	281,0
2004	5 132,5	443,0	4 706,6	369,5	425,9	73,5	3 541	270,8
2005	5 174,2	400,3	4 764,0	329,8	410,2	70,5	3 542	274,1
2006	5 199,4	397,7	4 828,1	334,0	371,3	63,7	3 574	274,9
2007	5 198,3	384,9	4 922,0	335,0	276,3	49,9	3 647	296,7
2008	5 232,3	377,8	5 002,5	332,1	229,8	45,7	3 711	302,7
2009	5 286,5	385,1	4 934,3	325,1	352,2	60,0	3 723	303,6

Obyvatelstvo/ rok	Ekonomicky aktivní		Zaměstnané		Nezaměstnané		Ekonomicky neaktivní	
	ČR	ÚK	ČR	ÚK	ČR	ÚK	ČR	ÚK
2010	5 268,9	400,9	4 885,2	339,0	383,7	61,9	3 747	301,3
2011	5 223,0	410,1	4 872,4	352,0	350,6	58,1	3 742	298,2
2012	5 256,9	410,2	4 890,1	348,6	366,9	61,6	3 708	302,2
2013	5 306,0	408,2	4 937,1	342,4	368,9	65,8	3 712	295,4

Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m; ČSÚ, 2014h, 2014ch, 2014i)

Zajímavé je rozdělení zaměstnaných lidí v kraji podle počtu pracujících osob v odvětví podle klasifikace CZ – NACE, jak je uvedeno v příloze 3. V roce 2013 pracovalo nejvíce osob ve zpracovatelském průmyslu, přes 94 000 zaměstnanců (28 % zaměstnaných kraje). To odráží fakt, že je v kraji těžební průmysl, i když postupně opadá jeho postavení v národním hospodářství. Dále bylo evidováno přes 25 000 (7 % zaměstnaných kraje) pracujících ve zdravotnické sféře, která se i nadále převážně v menších městech ruší. Skoro 22 000 vyučujících působící ve všech školách spolu s 12 000 profesními, vědeckými a technickými činnostmi v kraji. Na obranu a správu připadá přes 24 000 osob. Nutno říci, že pracujících ve vzdělávacích institucích a obraně během tří let přibylo. Hlavní roli hned po zpracovatelském průmyslu hrají velkoobchody a maloobchody se svými 45 000 zaměstnanci a s tím související doprava čítající 27 000 pracovníků. Zajímavý je počet osob pracujících ve stavebnictví, tj. 34 200 osob (10 % ze zaměstnaných osob v kraji). Tomuto počtu napomáhá značný podíl vzdělaných s výučním listem či základním vzděláním a velkou poptávkou po nových stavbách, navzdory tomu, že krajem se rozprostírá velká část CHKO. Na druhou stranu je nerovnoměrný počet zaměstnaných v zemědělství, protože se pole využívají ve velkém převážně na jihu kraje, ale samotné odvětví upadá a zaopatřuje jen 10 800 zaměstnanců, což jsou 3 % ze všech zaměstnaných lidí v kraji. (ČSÚ, 2014c)

Počet těchto pracovníků je závislý na počtu zaměstnavatelů v kraji, na jejich velikosti, organizační a řídicí struktuře, schopnostech prosadit se a udržet na trhu a hlavně zvládat jednotlivé úseky vývoje ekonomiky v ČR. Z hlediska deseti let lze říci, že pro

podnikatelské subjekty byla ekonomická situace na trhu příhodná až do recese, neboť jejich počet stoupl až o 1 000 za 5 let. Pak ovšem nastal zvrát a do roku 2013 se podniky snížily až o 2 000, převážně se jedná o úbytek malých firem a některých středních, které neunesly tíživou finanční situaci vycházející z následků krize. To samozřejmě vedlo ke zvýšení nezaměstnanosti a snaze státu tento jev zmírnit pomocí větší intervence APZ. Nejvíce zaměstnavatelů je dlouhodobě zastoupeno v okresech Teplice (2 693 v roce 2013) a Ústí nad Labem (2 498 v roce 2013), dále následují okresy Děčín (2 336 v roce 2013), Litoměřice (2 216 v roce 2013), Chomutov (2 043 v roce 2013), Most (2 012 v roce 2013) a nejméně zaměstnavatelů opakovaně působí v okrese Louny (1 577 v roce 2013). Na zastoupení velkých zaměstnavatelských subjektů se stále významnou měrou podílejí rozvojové a průmyslové zóny v Ústeckém kraji. Mezi nejvýznamnější patří Unipetrol RPA, s.r.o., Severočeské doly a.s., AGC Automotive Czech a.s., Johnson Controls s.r.o., Litvínovská uhelná, a.s., a Krajská zdravotní a.s., která je dominantním zdravotnickým zařízením v kraji. Sdružuje nemocnice v Děčíně, Chomutově, Mostě, Teplicích a Ústí nad Labem a zároveň se jedná o největšího zaměstnavatele v kraji čítající cca 6 400 pracovníků. (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

V Děčínském okrese má oblast Benešovsko na svém území zaměstnavatele vyrábějící mechaniku do pořadačů, textilní podnik zaměřený na sportovní vybavení, kovovýrobní firmu a firmu prodávající osvětlená zařízení. V regionu hospodaří také několik menších zemědělských organizací a několik samostatných rolníků. Významné zaměstnavatele pro uchazeče o práci zde tvoří obce, a to formou veřejně prospěšných prací. Českokamenicko je zastoupeno kromě firem i agroturistikou a jízdou na koních spolu s turistickým ruchem a rekreačními objekty. Ve Šluknově a v Lipové zase lidé pracují od jara do podzimu v lomech na kámen. Mnoho občanů dojíždí za prací do západní části výběžku (Varnsdorf a Rumburk), kde našlo mnoho obyvatel pracovní uplatnění například ve zbudované investiční zóně v Rumburku či v textilní a strojírenské výrobě ve Vansdorfu. Textilní výroba se však potýkala v době krize s konkurencí Číny, což vedlo k úbytku pracovních pozic. K tomuto faktu přispělo i zrušení místních skláren. (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Mikroregion Most, rozdělen na město, venkov a jih, je tvořen zajímavou situací ohledně rozložení pracovních sil. Venkov disponuje nejhorší situací na trhu práce, neboť je

charakteristický menším počtem ekonomicky aktivních obyvatel. Navíc lidé v tomto regionu ztratili v minulosti své pracovní uplatnění v souvislosti s restrukturalizací dolů a dramatickým snížením počtu pracovníků v zemědělství. Situace se v uplynulých letech však začala postupně zlepšovat. Výjimkou ale nadále zůstává obec Obrnice, kde je problém zejména v poměrně vysoké koncentraci sociálně nepřizpůsobivého obyvatelstva. Na druhou stranu samotné město naopak disponuje vysokou koncentrací ekonomicky aktivních obyvatel a pracovních příležitostí díky velkým zaměstnavatelům (Vršanská uhelná, Krušnohorské strojírný, Nemocnice Most, České dráhy či Dopravní podnik). Vážnějším negativem je sídliště „Chánov“, kde je situováno větší množství romského obyvatelstva, kde většina z nich nemá zájem o práci a raději využívá sociálních dávek. Jih je charakteristický převahou zemědělské výroby nad průmyslovou. K významným zaměstnavatelům patří kromě zemědělské podniky například věznice. I zde jsou však lidé nuceni dojíždět za prací, neboť zemědělství není schopno si dále udržet své zaměstnance. Problém tvoří i velká skupina romského obyvatelstva v obci Bečov. (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Jirkov je oblast v průmyslové části regionu Chomutov sousedící s regionem Most, který částečně ovlivnil vývoj nezaměstnanosti kvůli uzavření těžebních dolů. Vejprty jakožto příhraniční oblast v horské části regionu Chomutov a tvořící na severu hranici se SRN využívají pro zlepšení ekonomické situace rekreační pobyty či zvýšení návštěvnosti horské oblasti ze strany občanů SRN, neboť zde v minulých letech ukončilo podnikatelskou činnost několik významných zaměstnavatelů. Mezi místní zaměstnavatele patří i několik drobných německých podniků. (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Lounský okres, kromě zemědělské výroby (nejvýznamněji chmele), využil asijských investorů v průmyslové zóně města Louny a Žatce (Triangle), kteří výrazně přispěli ke zlepšení zaměstnanosti v tomto mikroregionu a jeho okolí. Na Podbořansku se lidé ucházejí o místo v zemědělství, jež jako odvětví klesá, a v průmyslu, jehož vliv naopak roste. Výsledkem je i průmyslová zóna Alpka, kde mají své podniky hned 5 velkých zaměstnavatelů. (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Mikroregion Litvínov, kde se v průmyslové části nacházejí velké podniky (Unipetrol, Česká rafinérská, důl Kohinoor aj.), soustřeďuje své pracovní příležitosti převážně

do textilního a chemického průmyslu. Další součástí kraje je Libochovicko, které využívá svou úrodnou plochu k zemědělství. Z velkých zaměstnavatelů v průmyslu se zde vyskytují podnik vyrábějící kontejnery a cihlářské zboží, ohledně služeb jsou významné lázně a dále se zde vybudovaly i dvě chráněné dílny (Filmex Libochovice a Pekárna Křesín), které zaměstnávají v současnosti kolem 50 osob se zdravotním postižením. Stejně jako na Libochovicku i na Úštěcku se vyskytuje velmi úrodná půda. Obyvatelé této oblasti se orientují právě na zemědělství, což vede k výkyvům nezaměstnanosti během roku. Tento problém se snaží řešit možnostmi sezonních prací. (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Důležitou složkou v analýzách pracovního trhu ÚK jsou nezaměstnaní lidé (registrovaní uchazeči o zaměstnání a s nimi spojená i volná pracovní místa (VPM), kterých je jen malá část oproti počtu uchazečů hledající v kraji práci. V roce 2013 bylo v kraji evidováno 65 820 uchazečů, na které připadlo pouhých 3,6 % volných pracovních míst. Jak je patrné z tabulky 3 největší počet VPM bylo v roce 2007 a nejnižší po projevení ekonomické krize v roce 2009, kdy zároveň stoupl počet uchazečů, což zvýšilo počet pracovních míst na jednoho uchazeče na nejvyšší úroveň za deset let. Počet uchazečů stoupá s rostoucím počtem mladistvých vyučených v oborech, po kterých není poptávka na trhu, přispívají k tomu i imigranti. Ohledně osob pobírající podporu se jejich počet od následků krize po roce 2009, kdy dosáhl nejvyšší hodnoty 16 291 uchazečů, zmírnil do roku 2012 na minimum za jedno desetiletí, tj. na 9 440 uchazečů pobírajících podporu. Tento fakt je způsoben růstem ekonomie, který vede ke stabilnější práci, dále od roku 2008 si stačili lidé najít dlouhodobější práci anebo naopak zůstali v evidenci ÚP déle, než je vyplácena podpora, napomohl tomu také volný pracovní trh EU. (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Tabulka 3: Počet uchazečů a VPM v ÚK 2003-2013

Počet/rok	Uchazečů	VPM	VPM / uchazeče	Uchazečů pobírajících podporu
2003	76 499	2 745	28,0	19 113
2004	73 493	2 948	25,0	14 148
2005	70 532	2 425	29,1	14 544
2006	63 652	5 003	12,7	13 323
2007	49 894	6 462	7,7	11 255
2008	45 657	4 485	10,2	13 430
2009	59 976	1 721	34,8	16 291
2010	61 947	2 238	27,7	15 239
2011	58 087	1 974	29,4	11 179
2012	61 589	1 786	34,5	9 440
2013	65 820	2 345	28,1	10 157

Zdroj: vlastní zpracování, (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Z hlediska počtu evidovaných uchazečů jsou na tom dlouhodobě nejhůře okresy Most, Chomutov, Ústí nad Labem a Děčín (přes 10 000 uchazečů v roce 2013). Most disponuje nejvíce uchazeči z řad osob se základním vzděláním. Nejméně uchazečů o zaměstnání pak evidují v okresech Teplice, Litoměřice a především Louny (v roce 2013 měly 6 811 uchazečů). U okresu Louny je tento menší počet uchazečů o to více zajímavý, neboť okres disponuje na svou rozlohu nejméně zaměstnavateli a nejméně pracovníky z celého kraje a navíc se zde nachází i problémové romské obyvatelstvo. Z uchazečů, jak je patrné v příloze 4 je nejvíce mladistvých právě ve více postižených okresech vyjma Ústí nad Labem, které stačí do značné míry pokrýt příliv těchto absolventů díky průmyslovým zónám až o 300 osob oproti Mostu, což znamená, že se dostává okres pomalu na pozici Lounska, které má nejméně absolventů z řad uchazečů v kraji. (ČSÚ, 2014c, 2014g)

Ačkoliv jsou na trhu práce ÚK nejčastěji nabízena pracovní místa pro vyučené osoby, dále osoby se základním a středoškolským vzděláním, nabídka práce je přesto nedostatečná především vzhledem k jejich počtu v kraji. Tato statistika navíc bývá zkreslena pracovními místy pro osoby se zdravotním postižením nebo místy s minimálním vzděláním, ve kterých se však potenciální zaměstnanec neobejde bez určité kvalifikace a praxe (například řidič kamionu). Obecně lze tedy říci, že v kraji je nízká poptávka po pracovní síle se základním

vzděláním. Celkový roční počet volných pracovních míst dosáhl v roce 2013 hodnoty 2 345, která byla hlášena od zaměstnavatelů. Nabídku ještě výrazně zvyšují VPM vytvořená v rámci APZ. Nejvíce se v roce 2013 vyskytovalo VPM v okrese Teplice (445 míst) a na Mostecku (416 míst), které je i tak nejvíce postiženo nezaměstnaností. Nejméně VPM mělo naopak k dispozici Ústí nad Labem, a to 222 míst. Co se týká oborů, uchazeči tedy mohou najít v kraji šanci v eloktrooborech (elektrikář, elektromechanik), kovooborech (zámečnick, strojař, obráběč) či gastrooborech (kuchař, číšník, servírka). Dále středoškoláci s maturitou se mohou uchytit na postech obchodních zástupců, finančních poradců a technických profesí (obor strojírenství a elektrotechnika). Osoby s vysokoškolským vzděláním se mohou uplatnit v technologické, pedagogické či lékařské profesi. I přes tuto nabídku v kraji je na některá pracovní místa nadále nedostatek pracovníků navzdory dlouhodobě nezaměstnaným právě v těchto profesích. (ČSÚ, 2014c, 2014g)

4.2.1 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

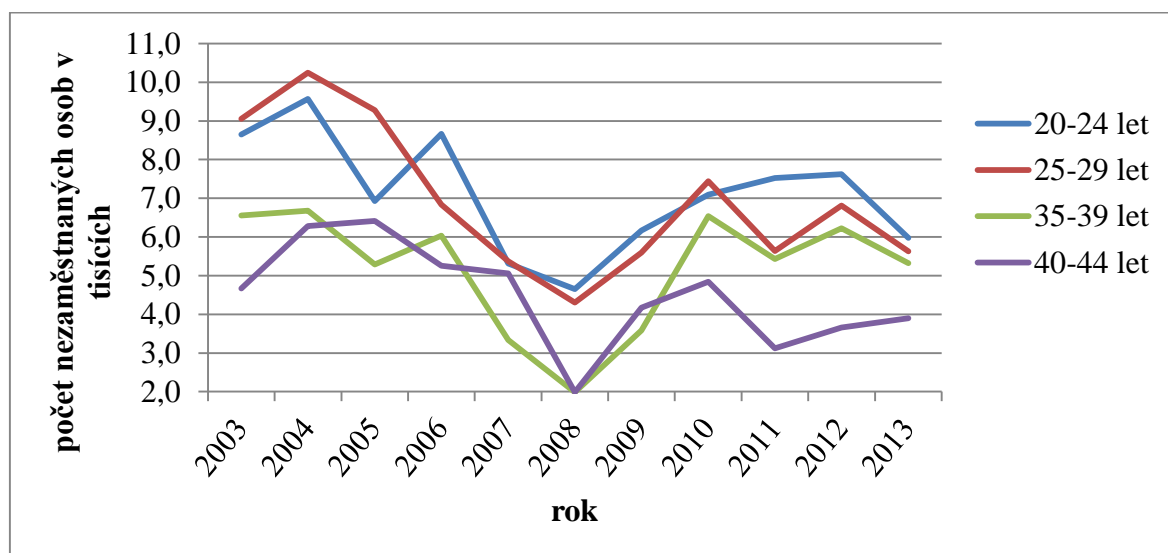
Prvním krokem k úspěšnému řešení problémů nezaměstnanosti je zjištění a analýza příčin. Existuje mnoha autorů, kteří dělí tyto příčiny podle různých skupin, spojitostí (například struktura vzdělaností, věková či profesní). Podle analýz pracovního trhu ÚK vytvořených MPSV (2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m) se úřady práce zaměřují na ohrožené uchazeče o zaměstnání z řad mladistvých osob do 25 let věku a osob starších 55 let, absolventů bez praxe. Dále věnuje zvýšenou pozornost osobám se zdravotním postižením, neboť mají většinou více zdravotních potíží na jednou, a tudíž jsou nejvíce problémovou skupinou při začleňování do pracovního režimu. Ale také se snaží podporovat osoby pečující o dítě do 15 let věku a nezaměstnané evidované déle jak 5 měsíců na ÚP.

Věková kategorie a pohlaví

Z věkové struktury obyvatel je patrné, že trh práce ÚK disponuje silným ročníkem 30-40 letých osob a převahou osob ve věku 50 a více, který brzy odejde z trhu a stane se neaktivní skupinou, čili se o dost sníží pracovní síla na trhu. Tomuto faktu bohužel nepomůže nejmenší skupina právě mladé pracovní síly ve věku 15-25 let. Navíc tato skupina bývá všeobecně nejvíce zasaženou z hlediska nezaměstnanosti, neboť právě

dokončila střední či vysokou školu a nemá povětšinou praxi, což platí pro celou ČR i ÚK. Tento jev je vyjádřen v příloze 5 vycházející z dat Analýzy trhu práce ÚK, kde nezaměstnanost 20-29 letých osob měla nejvyšší procento ze všech věkových kategorií. Vysokoškoláci s delší dobou studia využívají tohoto času na získání praxe převážně zahraniční v rámci rozšíření prostoru pracovního trhu se snižujícími se bariérami od vstupu ČR do EU v roce 2004. Tím se chtějí vyvarovat větší potenciální hrozbě nezaměstnanosti, což potvrzuje i její pokles v této věkové skupině (25-29 let) znázornění v grafu 9. Zde je zobrazen vliv na všechny osoby, kdy došlo znovu k progresi nezaměstnanosti v roce 2008 a 2011. Progrese byla způsobena ekonomickou recesí v roce 2008, která se projevila částečnou nezaměstnaností (nepřidělováním práce zaměstnancům po určité dny v týdnu s náhradou mzdy) z důvodů omezení poptávky po poskytovaných službách určitých zaměstnavatelů, útlumem nábora nových pracovníků a v prosinci téhož roku došlo k ukončování pracovních poměrů v rámci hromadného propouštění, které postihlo 897 pracovníků od 14 zaměstnavatelů v ÚK. V roce 2011 mírným oživením ekonomiky a uvolněním pracovního trhu EU související se zvyšováním kvalifikačních nároků na zaměstnance došlo znovu ke zvyšování nezaměstnanosti. (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

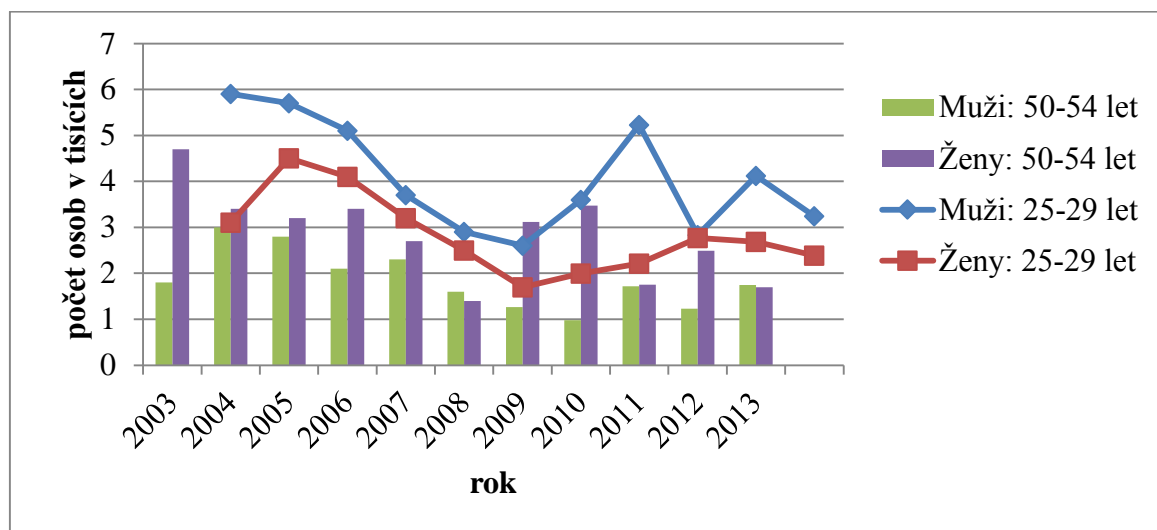
Graf 9: Vybraná věková struktura nezaměstnaných osob ÚK v tisících 2003-2013



Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2015c)

Z hlediska pohlaví je celkem více nezaměstnaných žen, jak je patrné z přílohy 6. Muži přesáhli hranici druhého pohlaví pouze v roce 2011. Graf 10 znázorňuje převahu nezaměstnaných mužů v mladší věkové kategorii (25-29 let) a naopak převahu nezaměstnaných žen v pozdějším věkové kategorii nad 50 let. (ČSÚ, 2015c)

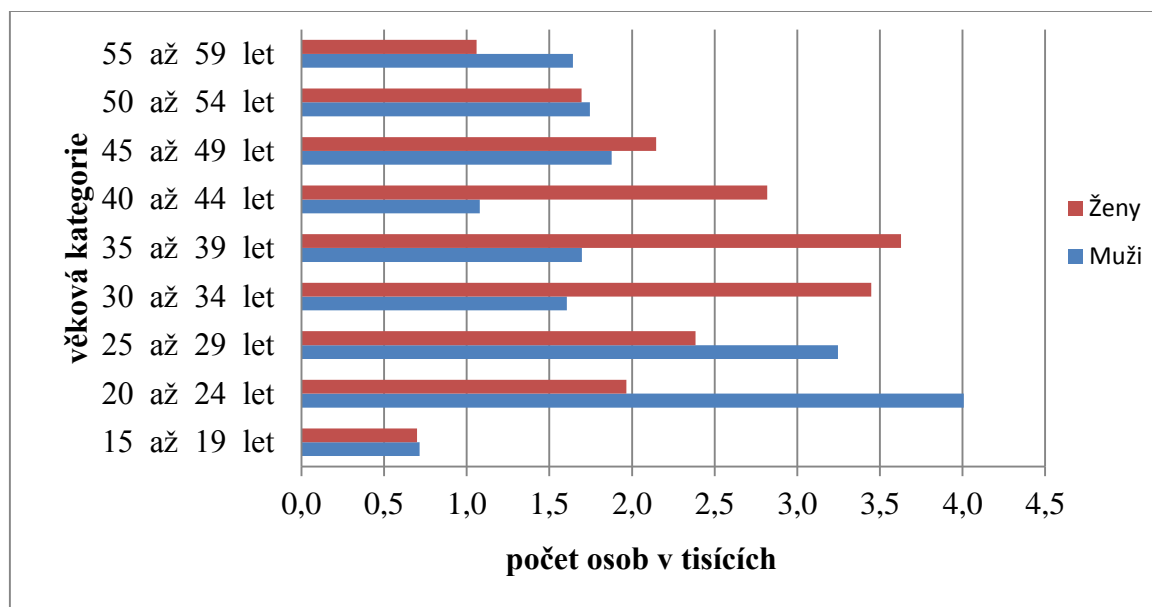
Graf 10: Vybraná věková struktura nezaměstnaných osob v ÚK podle pohlaví 2003-2013



Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2015c)

Z podrobnějšího rozčlenění pohlaví v roce 2013 na věkové kategorie dle grafu 11 je patrná převaha nezaměstnaných žen mezi lety 30.-49. (ČSÚ, 2015c) Tato data vyplývají z předpokladů pro výběr žen zaměstnavateli. Pomineme-li diskriminaci, která by v dnešní době měla být neetická, zaměstnavatel si vybírá zaměstnance z hlediska pracovní způsobilosti a odhadovanému meznímu produktu. Ten je u žen obecně nižší, neboť se předpokládá mateřská dovolená a čas věnovaný péči o dítě v nemoci aj., což snižuje mezní produkt. (Block, 2005).

Graf 11: Počet nezaměstnaných osob v ÚK podle pohlaví v roce 2013



Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2005a)

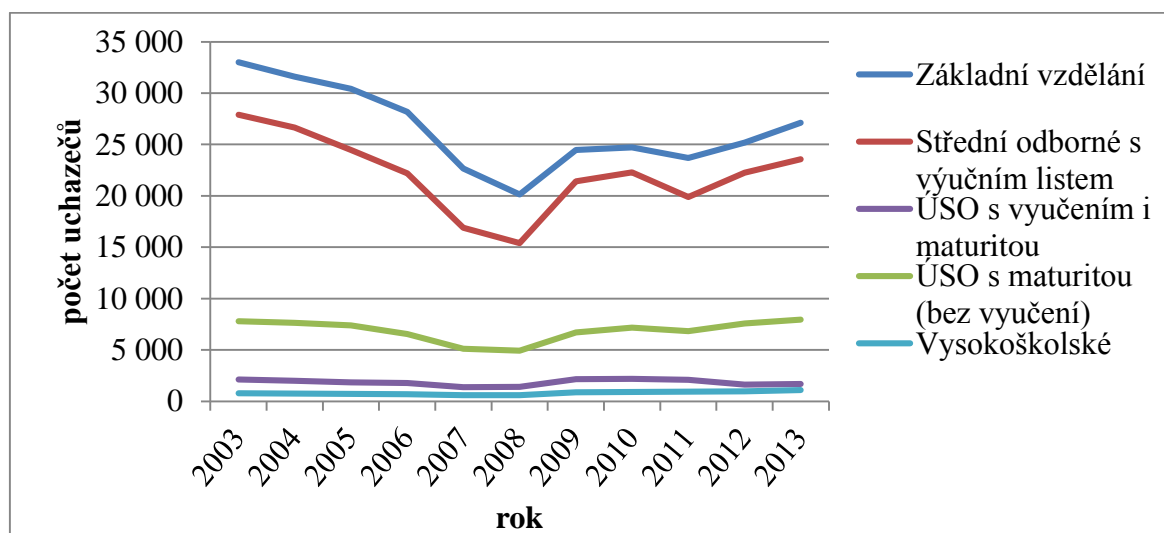
Vzdělání a kvalifikace

Z důvodů zvyšování kvalifikačních potřeb pracovníků se stalo dosažení určitého vzdělanostního stupně hlavním faktorem ovlivňujícím nezaměstnanost. Jednou z hlavních ohrožených skupin jsou absolventi škol, kterých je v kraji vysoký počet, jež lze vyčíst z přílohy 2. Jen pro představu, v roce 2013 vyšlo přes 70 000 žáků ze ZŠ, přes 24 000 žáků ze SOŠ a terciální stupeň vzdělání získalo přes 11 000 studentů v kraji. Jak je patrné v příloze 7, tak nejvíce nezaměstnaných tvoří osoby se základním vzděláním a středním odborným s vyučením, ročně přesahující 20 000 osob. Z tohoto zjištění vyplývá, že pro zaměstnavatele nejsou příliš atraktivní osoby s nízkým stupněm vzdělání, neboť jim nepřinášejí možnou přidanou hodnotu. Zároveň tito absolventi nacházejí obtížně uplatnění na trhu práce právě z důvodu poptávky po jiných profesích ze strany zaměstnavatelů. Další ohroženou skupinou jsou osoby s ÚSO vzděláním a během let také stoupá počet uchazečů o zaměstnání mezi absolventy vysokých škol, kterých je na trhu práce každým rokem více, neboť přibývá obyvatel zvyšujících si svou kvalifikaci. Tomuto zvyšujícímu se počtu také napomáhá fakt, že si studenti vybírají obory na vysokých školách mimo území ÚK, které často po návratu ze studií nebývají uplatnitelné na krajském trhu práce. Takovýto problém nastává už při volbě oboru na střední školy, kde je větší zájem o gymnázia a obchodní školy než o učňovské obory, které jsou v dnešní době velice žádané oproti například

absolventským ekonomům bez praxe. V roce 2011 se podařilo snížit celkový počet uchazečů o zaměstnání především za pomoci otevření pracovního trhu EU. I tento trh se však rychle naplnil nevyhovujícími obory a nezaměstnanost začala znovu stoupat. (MPSV, 2005a)

Vývoj v grafu 12, tj. počet uchazečů o zaměstnání, je totožný s vývojem v grafu 9 z hlediska stejných příčin působících na počet nezaměstnaných osob. Tento jev je přehledně rozpoznatelný u uchazečů se základním a středním odborným vzděláním s výučním listem. Pro představu z přílohy 7 v roce 2013 činilo v kraji z celkových 65 820 nezaměstnaných 27 103 osob se základním vzděláním (za 10 let snížení o cca 18 %), 23 568 osob se středním odborným vzděláním s výučním listem (za 10 let snížení o cca 15,5 %), 7 961 osob se středním odborným vzděláním s maturitou (za 10 let zvýšení o cca 2 %), 530 bakalářů (za 10 let zvýšení o cca 255 %) a 1 099 vysokoškoláků (za 10 let zvýšení o cca 39 %). U terciálního vzdělání stoupl počet nezaměstnaných kvůli společenskému trendu zvyšování kvalifikací, avšak v obecných oborech, ne specifických, po kterých je poptávka na trhu práce. (MPSV, 2005a)

Graf 12: Počet uchazečů o zaměstnání s vybraným dosaženým vzděláním v ÚK 2003-2013



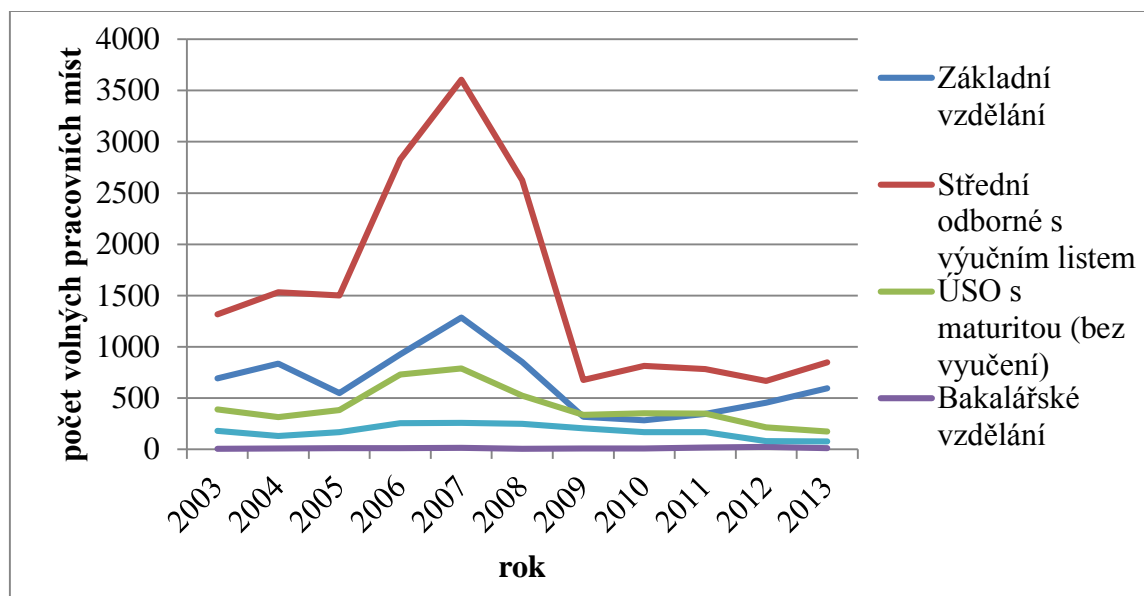
Pozn.: ÚSV = úplné střední vzdělání, ÚSO = úplné střední odborné vzdělání.

Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2005a)

Zajímavým ukazatelem je srovnání počtu uchazečů a volných pracovních míst (VPM) podle dosaženého stupně vzdělání. Z celkového počtu lze s jistotou říci, že nabídka

volných míst je nedostatečná a zdaleka nepokrývá reálnou poptávku po pracovních místech. Důkazem je například rok 2013, kdy počet uchazečů dosáhl 65 820 a počet VPM byl pouhých 2 345, což činí zhruba 3,6 %. Zaměstnavatelé nabízejí VPM nejvíce pro osoby vyučené, dále osoby se základním vzděláním a středoškoláky. Nesmí se však zapomenout brát v potaz i zkreslující faktor VPM týkající se osob s neúplným, základním a středním vzděláním, určené pouze pro zdravotně postižené osoby nebo s minimálním vzděláním, kde se na druhou stranu však vyžaduje praxe či určitá odborná kvalifikace. Situace se stává pro tyto ohrožené skupiny neřešitelná bez pomoci. Zde nastupují nástroje APZ, například známé veřejně prospěšné práce pro uchazeče. Volná místa jsou hlášena tedy jak od velkých, středních a malých zaměstnavatelů, tak díky vytváření míst ÚP. Na grafu 13 je vidět vývoj počtu VPM v kraji, kdy se během let 2003 až 2007 zvyšoval díky růstu ekonomiky, realizaci záměrů investičních pobídek a vlivu sezónních prací. Zaměstnavatelé také více nahlašovali VPM kvůli vyvarování se pokuty za včasné nenahlášení do 10 kalendářních dnů ÚP až do možné výše 500 000 Kč. V uvedeném časovém úseku se zvýšila tedy VPM u osob se základním vzděláním zhruba o 86 %, u osob s výučním listem o 174 %, u osob s maturitou o 102 % a u vysokoškoláků o 43 %. Největší rozmach VPM tedy zažila skupina s výučním listem, neboť ze strany zaměstnavatelů byl největší zájem ve všech okresech o profese zedník, zámečnick, obráběč kovů, svářeč, soustružník, stavební tesař, truhlář, kuchař, číšník, barman, prodavačka a řidič nákladních vozů i autobusů. Ani té však nepřála ekonomická recese a za dva následující roky klesl počet pracovních míst o 81 %. Zaměstnavatelé se chovali opatrně v náboru nových pracovníků. Proto pro nejohroženější skupinu nezaměstnaností, tj. osoby se základním vzděláním, poklesla místa během let 2008 a 2009 v celku o 75 %. Další vzdělanostní skupině středoškolákům s maturitou se snížila VPM o 57 % a vysokoškolákům o 20 %. V následujících letech se počty pracovních míst u početných skupin uchazečů, tj. s nižším vzděláním, zvyšovaly a naopak opačný spád měla skupina vzdělaných osob s maturitou a vysokoškoláci. Tuto klesající skutečnost zkresluje zrušení zákonné povinnosti zaměstnavatelů hlásit VPM. Ti ve většině případů však nadále využívají zvyklosti při obsazování VPM prostřednictvím nabídky ÚP. (MPSV, 2005a)

Graf 13: Počet volných pracovních míst podle dosaženého vzdělání v ÚK 2003 - 2013



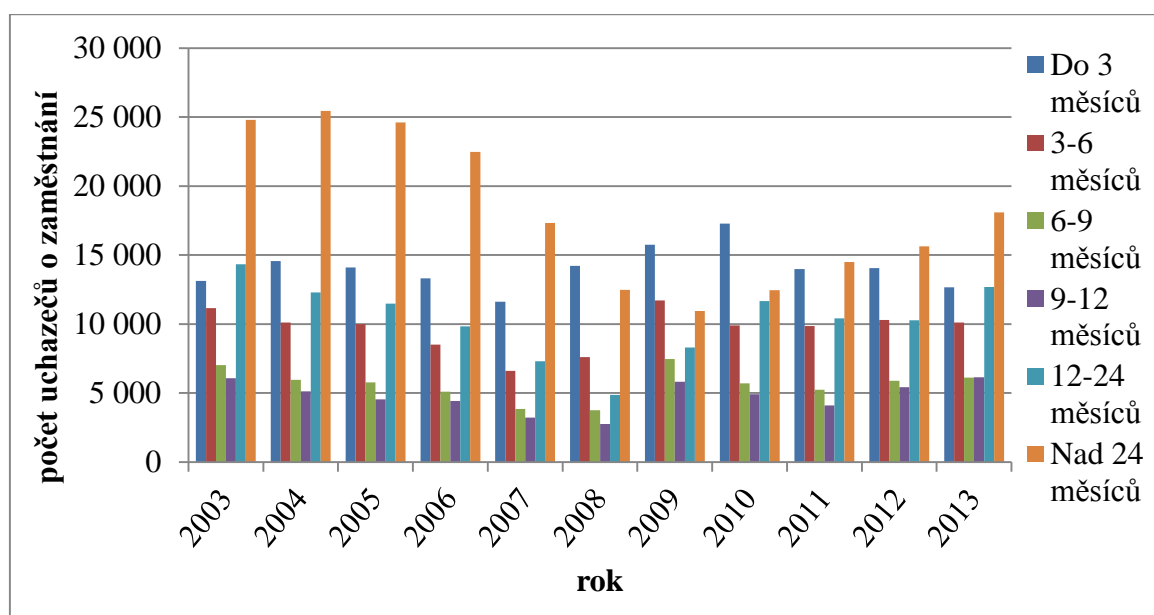
Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2005a)

Délka evidence

Jedním z členění uchazeče o zaměstnání je délka trvání nezaměstnanosti, která je závislá na mnoha faktorech. Těmi jsou například dosažené vzdělání, pohlaví, aktuální zdravotní stav, místo bydliště, ochota dojíždět do práce a dále se rozvíjet atd. Tyto kategorie byly vyčleněny v ročních analýzách pracovního trhu Ústeckého kraje vydaných MPSV v příloze 9. Pro přehlednost byla příloha zpracována do grafu 14, ze kterého je patrný logicky největší počet nezaměstnaných osob v délce trvání delší nad 24 měsíců, který do roku 2009 klesl o 56 %. Tato kategorie čítá nejrůznější obyvatelstvo, od lidí, kteří nechtějí pracovat, až po lidi, kteří jsou postiženi strukturální nezaměstnaností. Hlavně těmto lidem poskytují úřady řadu možností plynoucích z aktivní politiky zaměstnanosti, například rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa aj. Do 3 měsíců se evidují uchazeči s přechodnou dobou, kteří nemají problém si najít zaměstnání na trhu práce, ať už z vlastní iniciativy či z nabídek ÚP. I přesto je tato skupina druhou nejpočetnější, neboť lidé často střídají práci z vůle vlastní či zaměstnavatelské. Od roku 2008 znovu stoupal jejich počet díky okamžité reakci na ekonomickou krizi, kdežto na počtu uchazečů nad 2 roky nezaměstnanosti se projevilý důsledek recese nejdříve v roce 2010, kdy nastal největší rozdíl mezi těmito skupinami. Výjimka pro krátkodobou nezaměstnanost nastala v roce 2011 s otevřením pracovního trhu v rámci EU, kdy jejich počet klesl, až o 19 %

oproti minulému roku. Interval 3-6 měsíců trvající evidence uchazeče o zaměstnání se od roku 2009 daří úřadům práce v ÚK udržovat v průměru na 10 380 osobách díky pozitivnímu vývoji ekonomie, který dopadá na všechny kategorie uchazečů do jednoho roku. Proto se udržuje zhruba stejný počet uchazečů kraje při 6-9 a 9-12 měsíční délce nezaměstnanosti od roku 2009, tj. poloviční počet nezaměstnaných v délce evidence 3-6 měsíců. (MPSV, 2005a)

Graf 14: Počet uchazečů podle délky nezaměstnanosti v ÚK 2003-2013



Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2005a)

Zdravotní postižení

Další ohroženou skupinou z hlediska nezaměstnanosti (převážně dlouhodobé) a zároveň mnohem složitěji se začleňující na trhu práce jsou osoby se zdravotním postižením (ZP). Hlavním problémem při uplatňování se na trhu práce zůstává jejich nízká produktivita práce a u většiny uchazečů také kumulace více zdravotních handicapů, což vede ke zhoršování začlenění osoby ZP do pracovního procesu. Nenapomáhají tomu mnohdy samy osoby ZP, které mají malý zájem o poradenské aktivity ÚP. Pro tyto osoby se tedy snaží stát nalézt či vytvořit vhodná pracovní místa pomocí APZ, protože většina z nich může a chce pracovat, jen k tomu potřebují uzpůsobené pracoviště či práci. Tomuto vytváření specializovaných pracovišť se však řada zaměstnavatelů vyhýbá. Zaměstnavatelé

s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru mají však povinnost zaměstnávat osoby se ZP ve výši 4 % z celkového počtu svých zaměstnanců. (§8 zák. č. 435/2004, Sb.)

Zdravotně postiženým osobám se však poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. ÚP vytvářejí tzv. pracovní rehabilitace pro tyto osoby s cílem získání a udržení zaměstnání. Osoby ZP mohou využít také pomoc ÚP formou zapracování na pracovní místo či speciální rekvalifikační kurzy. Z přílohy 10 lze zjistit počet těchto osob nezaměstnaných v kraji, který se od roku 2005 do roku 2012 snížil o 22,7 %, tedy z 9 137 na 7 061 osob ZP v kraji. Tomuto snížení napomohlo vytváření chráněných pracovních míst v rámci APZ, které se zaručuje smlouvou mezi zaměstnavatelem a ÚP na dobu minimálně 3 let. Z hlediska podílu na celkovém počtu uchazečů v kraji se osoby ZP pohybují v intervalu 11-16,8 %, přičemž nejvyšší podíl nastal při ekonomické recesi. Nejnižší podíl vznikl v roce 2013, tj. 11 %, kde se odrazily veškeré snahy APZ ve spolupráci s EPZ za poslední desetiletí. (MPSV, 2005a)

Péče o děti do 15 let věku

Osoby, které pečují o své dítě, obzvláště pak matky samoživitelky, často zažívají časovou a finanční tíseň, z důvodů neskloubení těchto faktorů se zaměstnáním. V kraji není mnoho soukromých zaměstnavatelů, kteří disponují jednosměnným provozem právě vhodným pro tyto osoby. Ty poté volí pro ně nejschůdnější možnost pracovního místa, která vyhovuje možnostem zajištění hlídání dítěte v rodinném kruhu či různých kroužcích (finančně náročnější). Tady však může nastat situace, kdy dítě onemocní a rodič nemůže přijít z tohoto důvodu do práce často několikrát za rok, hlavně u malých dětí, tím se stává pro zaměstnavatele méně produktivní. V kraji bylo pro představu v roce 2013 vedeno na ÚP 6 858 osob pečujících o děti do 15 let, to je 10,4 % z celkových uchazečů o zaměstnání. (MPSV, 2005a)

Cizinci a menšiny

Část obyvatelstva a pracovní síly tvoří bez pochyby i cizinci, kteří se v rámci celé ČR usídlují ve velkých krajských městech. V roce 2013, co do počtu cizinců, se řadí v rámci celé ČR na 4. místo právě ÚK s 31 508 cizinci. Tomuto zvyšujícímu se počtu osob stát musí věnovat také pozornost, neboť jsou více ohroženy nezaměstnaností vzhledem k jejich nízkému vzdělání, obzvláště cizinci pocházející z ekonomicky chudších zemí mimo EU.

Po vstupu ČR do EU se cizinci rozdělili do dvou základních kategorií, a to na občany Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru, kteří mají volný přístup na český trh práce bez nutnosti povolení k zaměstnání, a ostatní cizince, tj. občany „třetích zemí“, kteří i nadále musí žádat o povolení k zaměstnání, pokud nesplňují některou ze zákonem povolených výjimek v §98 ZoZ. Tabulka 4 vyjadřuje počet zaměstnaných cizinců v ÚK, kde se jejich počet rapidně zvyšoval hlavně kvůli vstupu do EU o 70 % až do svého maxima 7 636 v roce 2008, kde byl skoro poloviční počet cizinců z EU. Zde měla více jak polovina cizinců „třetích zemí“ povolení k zaměstnání. Následující rok celkový počet zaměstnaných cizinců klesl kvůli dopadu krize na celosvětovou zaměstnanost, dále se počet znovu navyšoval, neboť byly doplňovány pracovní místa převážně cizinci s nižší kvalifikovaností. K tomu přispělo i udělování trvalých pobytů v kraji pro cizince, jež poté nepotřebují pracovní povolení podle § 98 ZoZ, což nasvědčuje o jejich integraci na našem území. Zde přispěla i politika integrace pro cizince, kde se stát snaží zaopatřit stejná práva pro děti cizinců, tzn. rovné příležitosti ve vzdělávání, pro dospělé poté znalost českého jazyka pomocí kurzů, které jsou dotovány z fondů ESZ prostřednictvím grantových projektů v rámci OP LZZ vzdělávacích a rekvalifikačních aktivit. V rámci krajů jsou důležitým nástrojem integrace cizinců regionální Centra na podporu integrace cizinců, která musí být především plnohodnotným partnerem správních úřadů. Jedním z cílů politiky integrace cizinců je podporovat harmonické bezkonfliktní soužití mezi cizinci a většinovou společností, zachování sociální soudržnosti v zemi stejně jako zabránění izolaci či sociálnímu vyloučení cizinců a z toho plynoucích konfliktů. Integrace se zakládá na poznání odlišné kultury, tradic a životních postojů a překonávání komunikačních bariér mezi cizinci a majoritním obyvatelstvem. (MPSV, 2005a)

Tabulka 4: Počet zaměstnaných cizinců v ÚK 2003-2013

Zaměstnaní cizinci/rok	Zaměstnaní s pracovním povolením	Zaměstnaní podle § 98 ZoZ	Občané EU, Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska	Celkem
2003	1 256	-	-	1 256
2004	1 213	-	1 013	2 226
2005	2 342	381	1 522	4 245
2006	2 361	482	1 825	4 668
2007	3 135	585	2 861	6 581
2008	4 064	737	2 835	7 636
2009	2 286	954	2 785	6 026
2010	1 913	1 235	3 403	6 561
2011	1 729	1 425	3 665	6 834
2012	1 348	1 968	3 770	7 108
2013	760	1 655	4 125	6 571

Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2005a)

Se snižujícím se počtem zaměstnaných cizinců pokračuje trend nastolený při povolování práce cizím státním příslušníkům od roku 2008, kdy ÚP dlouhodobě usilují o přednostní obsazování VPM evidovanými uchazeči z ČR. Občané cizích států tedy získávají pracovní povolení na území kraje především při pokrytí profesní poptávky firem, kterou není možné z řad místních evidovaných uchazečů uspokojit. V mnoha případech bylo rozhodnuto o nepovolení či neprodloužení žádosti k povolení zaměstnání cizince na území ČR, a to zejména u nekvalifikovaných profesí a pomocných prací. Cizinci v ÚK vykonávají práce, o které není ze strany občanů ČR zájem. Největší jejich zaměstnanost v roce 2013 je v okrese Litoměřice (1 723 cizinců), s odstupem následují okresy Teplice (1 052 cizinců), Chomutov (1 051 cizinců), Louny (1 014 cizinců) a Ústí n. L. (989 cizinců), nejmenší zaměstnanost cizinců je v okresech Most (395 cizinců) a Děčín (347 cizinců). S pracovním povolením pracují cizinci v profesích: svářeč, zámečnick, zedník, klempíř, montážní či stavební dělník, obsluhovač strojů, šička. Dále pracovní síla z EU a Evropského hospodářského společenství se uchycují jako: svářeč, dělník, zámečnick, lešenář, lékař aj. Jedná se tedy o profese, po kterých je na trhu práce poptávka. Dále se jedná o vysoce kvalifikované specialisty zahraničních firem, kteří v kraji vykonávají manažerské funkce

(například u japonských firem v Lounech). Nadále platí ochrana a hájení pracovní síly z ciziny zaměstnavateli argumenty pracovitosti, lepší morálkou, ochotou pracovat přesčas, malou absencí a neposlední řadě vyšší mzdy, kdy se manuální zahraniční pracovníci uplatňují v profesích s nízkou mzdovou hladinou, které nejsou pro tuzemské pracovníky „ekonomické“ vzhledem k úrovni sociálních dávek. (MPSV, 2005a)

Menšiny se také podílejí na tvorbě trhu práce. V ÚK se jedná o obyvatele s moravskou národností (0,1 % obyvatelstva ÚK) či slezskou národností (0,004 % obyvatelstva ÚK). Nejvíce zastoupená je romská menšina, která čítá v kraji až 1/3 romských obyvatel z ČR. Jedná se však jen o statistické údaje, celkový počet se odhaduje na dvojnásobek. Ohledně lokality je počet romských obyvatel koncentrován v oblasti velkých měst okresů. Tyto obyvatelé přispívají k nezaměstnanosti stejně jako ostatní, tzn. pokud se neuplatňují na trhu práce z kvalifikačních důvodů a nemají především zájem o rekvalifikaci či v horším případě nemají zájem pracovat a raději využívají sociální dávky. (MPSV, 2015b)

4.3 Politika zaměstnanosti ČR

Předchozí kapitola měla poskytnout pohled na vývoj situace trhu práce v Ústeckém kraji a upozornit na významná specifika, která trh práce ovlivňují. Stát se poté snaží svou intervencí pomocí nástrojů APZ dosáhnout vytyčených cílů pro vytvořené skupiny nejvíce ohrožené na trhu práce. V globálu totiž rostou nároky na zaměstnance, což vede postupně ke snížení uplatnitelnosti nekvalifikovaných osob. Zde se právě snaží stát podpořit absolventy a mladistvé, starší nad 55 let věku či zdravotně postižené, kteří jsou vedeni jako uchazeči o zaměstnání a nesplňují požadavky zaměstnavatelů, tím, že je zařazuje do rekvalifikačních kurzů a projektů ESF. Tam získávají další motivační a vědomostní schopnosti, rozvíjejí osobnostní předpoklady a následně se uplatňují na dlouhodobých pracovních místech. (MPSV, 2005a)

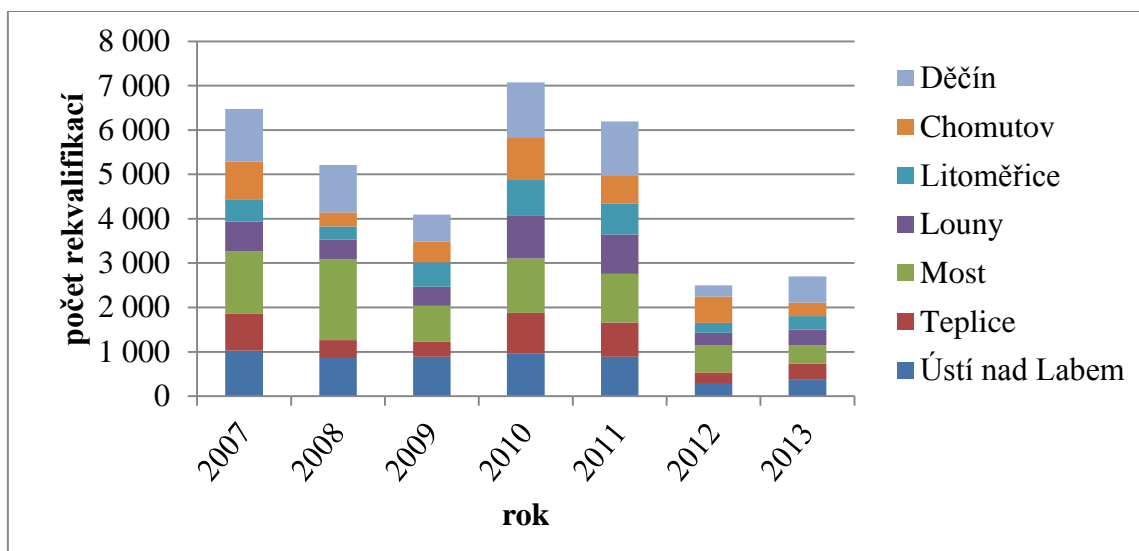
4.3.1 Rekvalifikace

I když společnost klade důraz na terciální vzdělání a stát se v posledních letech snaží vyzdvihnout povědomí o oborech, které jsou trhem žádané, tak stále existuje mnoho obyvatel se základním vzděláním či právě nevhodným k uplatnění na místním trhu práce. Zde nastupuje pomoc formou rozšiřování dovedností a schopností neboli rekvalifikace, na které jsou posíláni uchazeči o zaměstnání pro jejich lepší začlenění na trh (zprostředkované

přes ÚP) či zaměstnanci ve svém kariérním postupu (zprostředkované zaměstnavateli, v jiných případech dle zákona ZoZ přes ÚP). Tato forma APZ je nejrozšířenější ze všech, zároveň je o ní velký zájem z řad uchazečů, ti jsou proto vybíráni na určité druhy rekvalifikace podle potřeb zaměstnavatelů v kraji. Část financí na rekvalifikační kurzy pochází z ESF formou projektů situovaných krajsky, nejčastěji však ve vybraných lokalitách, tj. v okresech s velkým výskytem ohrožujících faktorů nezaměstnanosti (Most, Děčín aj.). Jedna krajská rekvalifikace dle dostupného rozpočtu se pohybovala v letech 2007-2011 od 4 160 Kč (rok 2011) až přes 12 411 Kč (rok 2009). V rámci ČR je ÚK druhý v pořadí s největším rozpočtem na jednu rekvalifikaci hned po Moravskoslezském kraji. To se po roce 2010 změnilo, když se začala více dotovat celá Morava a Slezsko. (MPSV, 2012d)

V rámci okresů je v jasném vedení, co do počtu rekvalifikovaných uchazečů, Most. Po něm následuje Děčín a s nejvíce obyvateli, kteří se přeorientovávají na úzký okruh oborů v rámci průmyslové zóny je Ústí nad Labem. Celkově počet rekvalifikací klesal s krizí mezi roky 2007 a 2009 o 36,8 %. Pro zvrácení procesu byly otevřeny regionální projekty v rámci pomoci jako nástroj evropské politiky zaměstnanosti spolufinancované ESF. Díky nim byl počet rekvalifikací za sledované období v maximu, tj. 7 071, navýšení o 172,7 % za jediný rok. V roce 2012 se otevírají další projekty kvůli zvýšení nábory uchazečů, tento druh snahy však zvedá počet úspěšně ukončených rekvalifikací v menší míře, dokonce v celkovém součtu za kraj dokončené rekvalifikace klesají o 60 %. Zvýšení se projevilo o rok později, tj. o 200 rekvalifikovaných uchazečů, kteří našli úspěšně práci. Nejmarkantnější pokles rekvalifikovaných uchazečů ve sledovaném období dle grafu 15 zaznamenaly okresy Most (70 %), Ústí nad Labem (64 %) a Děčín (50 %). Celkově za kraj tak došlo k poklesu o 58 %, tj. o 3 775 z 6 476 rekvalifikačních kurzů. Z pohledu celkově evidovaných uchazečů v kraji za rok 2013, tj. 65 820, byl tento počet snížen za pomoci nástroje APZ (rekvalifikace) o 4 %, tj. o 2 701 úspěšně zapojených uchazečů do pracovního režimu, jak lze vyčíst z přílohy 11. (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Graf 15: Počet rekvalifikací uchazečů o zaměstnání v okresech ÚK 2007-2013



Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

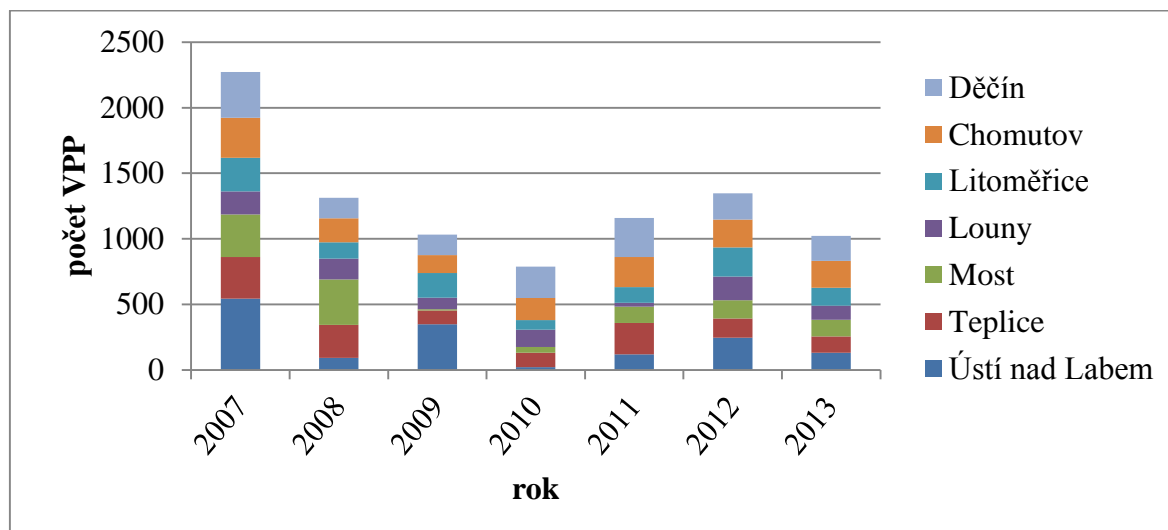
4.3.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšných prací využívají nejpočetnější skupiny nezaměstnaných, nejčastěji tedy osoby se základním a nedokončeným vzděláním, kterých je v kraji převážné množství. Tito lidé často nechtějí dosáhnout vyššího vzdělání ani formou rekvalifikací a spokojí se s nabízenou prací, které jim dají obce a města pro udržování prostranství. Obecně jsou na tato místa dosazována přednostně osoby do určité míry zdravotně postižené, dále věkově starší 55 let či dlouhodobě nezaměstnaní. Podle přerozděleného rozpočtu vychází na umístění jednoho uchazeče veřejně prospěšné práce až 335 641 Kč v roce 2010 a nejméně 71 889 Kč před krizí v roce 2007. V globálu se jedná o největší státní výdaj APZ, zároveň nejvíce podporován v ÚK spolu s další nejpostiženějším krajem republiky, a to Jihomoravským. (MPSV, 2012d)

Roční počet VPP v kraji se vyvíjel stejně s ekonomikou. Klesl tedy rapidně v roce 2008 o 42 % a následky krize snížily rozpočet na APZ, což vedlo dále k poklesu VPP. Z přílohy 12 je patrné, že situace se podařila dostat pod kontrolu během roku 2010, kdy se mohla zavést i větší pomoc v rámci APZ, tím se navýšil počet VPP ze 787 (nejnižší za sledované období) na 1 023 do roku 2013, tj. o 129 %. Počet uchazečů evidovaných ÚP za celý kraj v roce 2013 se tím snížil o 1,6 %. Nejvíce využívané VPP jsou evidovány právě v okresech postižených značnou nezaměstnaností způsobenou faktory zmíněné v předchozí kapitole, tj. Děčín, Chomutov a Most, viz graf 16. Například v Mostě v roce

2007 bylo zaměstnáno na VPP 324 uchazečů, v roce 2009 pouhých 8. Tento počet narostl až do 126 zaměstnaných uchazečů v roce 2013. Z celkového hlediska okresu Mostu za sledované období ovšem počet využívaných VPP klesl o 61 %. Další ohrožený okres nezaměstnaností, Ústí nad Labem, disponoval 544 VPP v roce 2007, do roku 2009 už jen 22 pracemi, což se dále zvyšovalo až na 130 za rok 2013, za sledované období poté došlo celkově k poklesu o 76 %. Nejvíce vyhrazených VPP v kraji měl za 7 let však okres Děčín, a to 1590, i tak za tuto dobu došlo ke 45% poklesu veřejných prací. Státním zaměstnavatelem, který využívá ke snížení počtu uchazečů VPP, byl okres Louny, který naopak vyhradil nejméně veřejných prací v roce 2011, jen 30 míst, což je v daném roce až o 100 míst méně než v ostatních okresech. Nejvíce míst měl okres v následujícím roce a za celkové sledované období došlo v Lounském okrese k 39% snížení VPP. V roce 2013 byl počet VPP přes 100, jen v okrese Děčín a Chomutov byl počet vyšší, kolem 200 nabízených veřejně prospěšných prací. V rámci celého kraje byl počet VPP za 7 sledovaných let 55% degresivní. Ke snižování stavu evidovaných uchazečů se snaží stát využívat spíše ostatních nástrojů APZ, neboť tento nástroj poskytuje jen dočasnou zaměstnanost bez dalšího vývoje zaměstnance z hlediska svého pracovního umístění. (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Graf 16: Počet veřejně prospěšných prací v okresech ÚK 2007-2013



Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

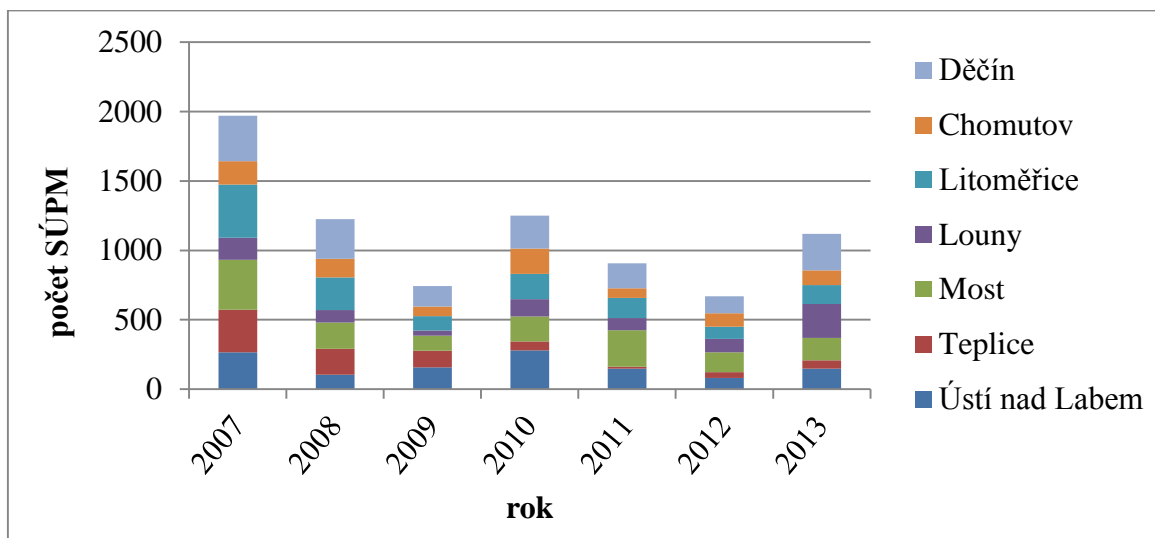
4.3.3 Společenský účelná pracovní místa

Využívají se jako pracovní místa vyhrazená zaměstnavatelem pro uchazeče o zaměstnání, kteří se hůře uplatňují na trhu práce, tj. osoby se zdravotním postižením, mladí absolventi, starší 55 let věku či nezaměstnaní evidovaní déle jak 5 měsíců. Ti jsou v hledáčku pomoci v rámci politiky zaměstnanosti celé EU. ÚP spolupracují s vybranými zaměstnavateli, kteří jsou schopni a ochotni za finanční příspěvní státu formou uhrazení dojednaných nákladů, vytvořit pracovní místa pro úzce zaměřené konkrétní uchazeče, to vše potvrzeno smlouvou mezi ÚP a zaměstnavatelem. SÚPM mají, co se týká nástrojů APZ, podobnou početní použitelnost jako VPP, ale na rozdíl od veřejných prací, účelová místa zapojují uchazeče do pracovního režimu v rámci podniku, kde se mohou dále vyvíjet a nastartovat svou další pracovní kariéru. Ohledně financování tohoto nástroje, je hned po VPP druhým s největším rozpočtem, a to zejména od roku 2010, kde dosáhlo jedno místo 203 041 Kč, a další roky se rozpočet pohybuje nad 100 000 Kč. Nejnižší částku činil v roce 2007, kde se dostal na hranici 59 474 Kč na osobu umístěnou na SÚPM. Se sousedícími kraji jsou výdaje na tento nástroj až o 65 % vyšší, v porovnání s Moravou jen 10% zvýšený kromě Moravskoslezského kraje, který v roce 2011 převýšil výdaje ÚK na SÚPM o 7,5 %. (MPSV, 2012d)

Z krajského hlediska se vyvíjel počet SÚPM obdobně jako u předchozích nástrojů, největší hodnoty zaznamenal v roce 2007 (1 971 míst), poté v roce 2010 a 2013 dosáhl také hodnot přes 1 000. Naopak nejnižší počet míst se dostavil v roce 2009, kde se snížil za dva roky až o 62,3 %, jak je znázorněno v grafu 17. Za celkové sledované období byl stav degresivní až o 43 %. Což je zapříčiněno velkou tvorbou míst před světovou krizí a následnou nemožností tvorby v takovém množství z důvodů nepříznivé finanční situace podniků. V rámci okresů je detekována největší spolupráce ÚP a zaměstnavatelů ve známých ohroženějších okresech, tedy Děčín, Most, Ústí nad Labem, kde jsou situovány převážně průmyslové zóny s minimem 100 vyhrazených míst za rok dle přílohy 13. Značnou výjimku tvoří okres Litoměřice, kde se využívají uchazeči, kromě průmyslu, stále v zemědělství (pole s ovocem a zeleninou). Zajímavý je nízký počet míst v Chomutovském okrese, který se také řadí mezi ohroženější, kde se SÚPM zvedaly po krizi až v rámci projektů jen v roce 2010 (182 míst, zvýšení o 293 % za rok). V roce 2013 bylo vyhrazeno v Děčínské oblasti 264 pracovních míst a hned po ní nezaostávaly ani Louny, které zvýšily

své počty za rok o 254 % na konečných 244 míst, znovu díky projektům v rámci APZ a OL PPZ. Celkově se za rok 2013 povedl touto cestou snížit počet uchazečů v kraji o 1,7 %. (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Graf 17: Počet společensky účelných pracovních míst v okresech ÚK 2007-2013



Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

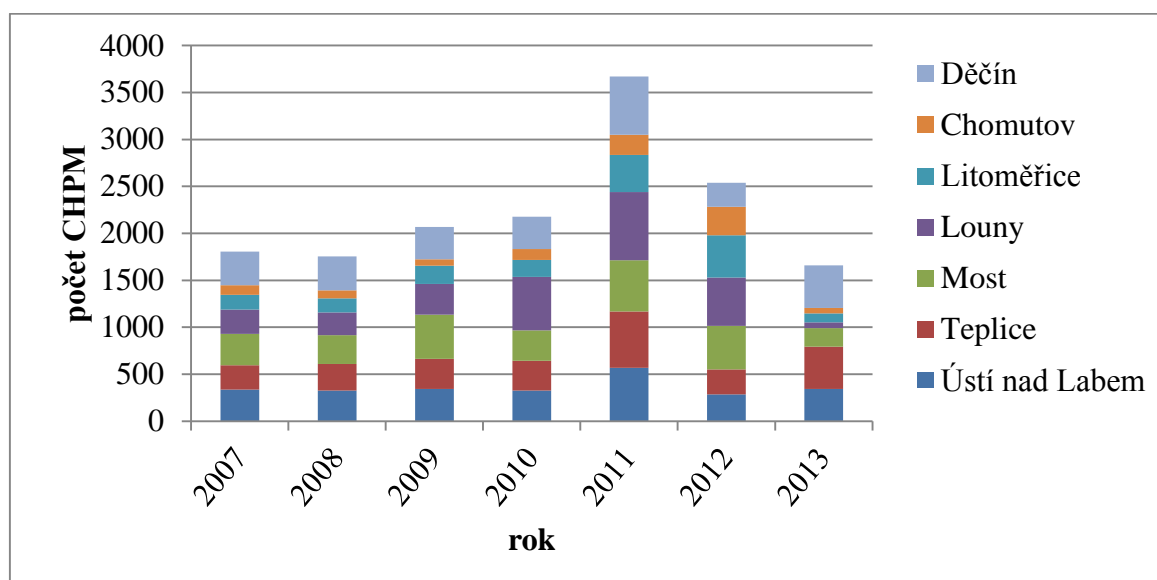
4.3.4 Chráněná pracovní místa

Tato místa jsou velmi důležitá pro začlenění osob se zdravotním postižením do pracovního režimu na trhu. Proto se snaží ÚP přimět zaměstnavatele k vytváření těchto míst převážně tím, že bude hradit veškeré náklady spojené s jejich vznikem. Kraj má v tomto ohledu větší úspěch než při vyhrazování SÚPM, ačkoliv z pohledu výdajového je hned po rekvalifikaci druhý nejméně podporovaný nástroj APZ, na to že je velice nákladový na zajištění pracovního místa podle individuálních potřeb ZP jedinců a počtem vytvořených míst převyšuje SÚPM i VPP. V rámci republiky se řadí CHPM v ÚK mezi finančně nejvyužívanější nástroj APZ. Vytvoření chráněného pracovního místa na osobu vyšlo stát v roce 2007 na 28 350 Kč, nejvíce však v roce 2009, a to 38 311 Kč, a nejméně o dva roky později čítající 15 247 Kč. (MPSV, 2012d)

Jak lze vidět na grafu 18, dosáhla chráněná místa nejvyšší hodnoty za celé sledované období, a to 3 670 míst (tj. meziroční růst o 168,6 %), což však do roku 2013 kleslo o 54,8 % na sedmileté minimum (1 659 míst). Z okresů v kraji je nejčinnější v tvorbě chráněných míst Děčínsko, jež navýšilo svůj počet chráněných míst za 5 let 173,5% a za následující dva roky omezil umístování uchazečů se zdravotním postižením o 26,7 %.

Dále Lounsko, jehož největší počet (729 míst) byl zaznamenán v roce 2011 (127,7% meziroční navýšení) a za 7 let bylo schopno umístit 2 709 uchazečů se zdravotním postižením. Hned po Lounsku následuje okres Most, Ústí nad Labem a ještě nezmiňované Teplice, které měly také svá maxima v roce 2011, jak ukazuje příloha 14. Naopak okres Chomutov vytváří nejméně těchto míst v celém kraji. Nejvíce disponoval místy v roce 2012, jež 295% nárůst za 6 let dosáhl hodnoty 301 a za další rok nastal prudký 80% pokles jen na 58 chráněných míst, což je nejméně ve všech okresech za sledované období. V celku však CHPM za všechny okresy pomohla snížit počet uchazečů za rok 2013 až o 2,5 %. (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Graf 18: Počet chráněných pracovních míst v okresech ÚK 2007-2013



Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

4.4 Politika zaměstnanosti EU

Zaměřuje se přesně na ohrožené skupiny nezaměstnaností, jejichž počet se snaží snížit pomocí začleňování těchto jedinců do projektů, kde se podporuje realizace nástrojů APZ a jiných účinných aktivit, nejčastěji poradenství. Při řešení problémů se mohou obrátit občané nejen na informační poradenská centra jednotlivých ÚP, ale i na specialisty z EURESU, kteří poradí veškeré informace o evropském trhu práce. Kromě poradenství se EU soustřeďuje hlavně na splňování svých cílů prostřednictvím projektů koncipovaných v jednotlivých členských zemích. Tyto tzv. individuální projekty se dále dělí podle šíře rozsahu na národní a regionální, které tedy doplňují účinnost nástrojů APZ ČR. Finanční

dotace z ESF putuje v případě národního projektu do rukou MPSV (řídící orgán převážné části projektů). Pro regionální projekty, jsou dále finance rozdělovány jednotlivým ÚP. (ESF v ČR, 2008a)

ESF financoval v ÚK regionální projekty vytvořené v rámci operačního programu Lidských zdrojů a zaměstnanosti za období 2007 – 2013. Tento program se rozděloval na 5 hlavních os, z nichž právě v prvních dvou (Adaptabilita a aktivní politika trhu práce) byly projekty realizovány. Adaptabilita se zaměřovala na předcházení nezaměstnanosti převážně formou financování do rozvoje lidských zdrojů, jejich znalostí, kvalifikací a kompetencí, jakožto zaměstnanců a zaměstnavatelů. Byla rozdělena do oblastí s názvem „Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků“ a „Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků“. Oproti tomu aktivní politika trhu práce má za cíl pomoci začlenit nezaměstnané osoby, hlavně ze skupin ohrožených na trhu práce. Tato druhá osa je též rozdělena do dvou oblastí, z nichž pro ÚK se stala důležitou první oblast tzv. „Posílení aktivních politik zaměstnanosti“. (ESF v ČR, 2008f)

4.4.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

Jak již z názvu vyplývá, podporuje zaměstnané osoby, které by se měly dále rozvíjet v podniku, a zároveň posiluje postavení podniku na trhu a jeho organizační a komunikační strukturu, která napomáhá ke spolupráci se zaměstnanci, což vede k vyšší produktivitě práce, a slouží také jako prevence oproti zásadním změnám v podniku vedoucím k možnému propouštění většího počtu vlastních pracovníků. Za pomoci tohoto projektu dochází také ke spolupráci ÚP s vybranými zaměstnavateli ohledně vyhrazování pracovních míst právě pro uchazeče v evidenci, kteří jsou nejvíce ohroženi na trhu práce. (ESF v ČR, 2008b)

Zde se stal projekt „**Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji!**“ hlavním regionálním projektem, který se dělí ještě na oblastní projekty dle zaměření, do nichž se řadí vybraní zaměstnavatelé. Tento regionální projekt trval rok, počínaje 1. červnem 2012, a plánem bylo do něj zařadit 1 040 osob v celkové výši rozpočtu 52 309 500 Kč. Projekt měl podpořit konkurenceschopnost podniků ve zpracovatelském průmyslu, těžbě a dobývání, stavebnictví, dopravě, informačních a komunikačních činnostech a v činnostech souvisejících s odpady a sanacemi. Tyto vybrané podniky mohly čerpat finanční

prostředky na vzdělání či rekvalifikaci svých zaměstnanců spojené i s vyplácením mzdových nákladů po celou vzdělávací dobu. U těchto zaměstnanců se poté počítá s vyšší produktivitou práce, což vede k růstu podniku a zesílení konkurenceschopnosti. Za rok trvání projektu bylo uzavřeno 283 dohod s 86 zaměstnavateli, kde bylo zastoupeno až 26 % z odvětví výroby kovových konstrukcí a kovodělných výrobků. Původní plánovaný počet účastníků se nakonec zvýšil na 1 573 osob (522 žen). Někteří se zúčastnili více vzdělávacích aktivit, proto celkový počet absolventů byl 1 756. Běžnými aktivitami se staly řidičské průkazy, svářečské kurzy, kurzy vazačů břemen, programátoři CNC strojů, dalším vzděláváním byla jazyková příprava související s pracovní činností jednotlivých účastníků. Z fondu se vyčerpalo jen 72 %, tj. 37 427 841 Kč plánovaného rozpočtu, z toho se zaplatilo 54 % na vzdělávací aktivity a zbytek pokrylo mzdové příspěvky. (MPSV, 2014n) Navazujícím se stal projekt „Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji II“, jež byl otevřen v září 2013 a trvá až do konce října 2015 s výší rozpočtu 47 919 400 Kč. (MPSV, 2015c)

4.4.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků

Jedná se o pomoc při zapracování stávajících zaměstnanců s věkovými a zdravotními potížemi, které snižují uplatnění na trhu práce, na modifikovaná či nově vytvořená pracovní místa, kterým hrozí nezaměstnanost z organizačních důvodů. Dá se říci, že se jedná o prevenci před zvyšováním určitého počtu potencionálních uchazečů o zaměstnání vyplývající z následků hospodářské krize. (ESF v ČR, 2008c)

Restart

Tento projekt byl určen pro celý kraj a trval 2,5 roku od 1. října 2010. Zde se soustředila pozornost ohrožené zaměstnance (osoby do 25 let, nad 50 let věku nebo osoby ZP) ztrátou pracovního místa (například z důvodů nevyplacení mzdy) nebo už ve výpovědní lhůtě. V tomto projektu prošlo celkem 422 účastníků několika fázemi. Základem se stal vstupní rozhovor pro získání informací o účastníkovi (vzdělání, praxe, zdravotní stav, mobilita, vize budoucnosti aj.), na základě něhož byl sestaven individuální projektový plán, který řídil další postup v projektu. Z něj vycházela i volba vhodné rekvalifikace spolu s poptávkou na trhu práce. V rámci rekvalifikace každý účastník absolvoval u potencionálního zaměstnavatele jednodenní exkurzi či praxi (max. 80 hodin). Každý

účastník měl možnost také projít školením v oblasti pracovního práva, psychologie a finanční gramotnosti, ze kterého získal osvědčení. Dále také rozšířit si IT dovednosti využitelné při hledání zaměstnání (například portál MPSV, inzerce na webu), vkládání životopisů a s tím spojená výuka psaní životopisů, motivačních dopisů a také procvičení pracovního pohovoru. Jak rekvalifikace, tak školení se zúčastnilo 382 osob z celkových 422 přijatých a dohromady vyšlo 1 138 absolventů všech kurzů, protože většina absolvovala více kurzů najednou. Součástí jejich úspěšného dokončení se stala i přímá finanční podpora ÚP účastníkům například na cestovné, možnost hlídání dětí či poplatky za vyšetření u lékaře. Další pomocí, kterou využilo 281 osob, bylo poradenství odborných pracovníků ohledně získání zaměstnání. Zde přišla na řadu významná motivační část pro zaměstnavatele ve formě mzdových příspěvků do výše 16 000 Kč pobírající po dobu půl roku, kterou nakonec využili díky 189 úspěšně zaměstnaným účastníkům projektu. Celkem stála realizace projektu 31 335 305 Kč, což je 54 % z plánované částky, kde se podařilo umístit tedy 281 účastníků do pracovního režimu k jednotlivým zaměstnavatelům v kraji. (MPSV, 2014g)

Projekt „Restart“ za kraj byl také rozčleněn podle žijícího obyvatelstva do okresů. Jedním z nich je i Most vyhodnocený jako nejohroženější oblast nezaměstnaností. Zde byl projekt realizován po dobu dvou let od prosince 2009, kde se podařilo úspěšně umístit do zaměstnání 350 účastníků z celkového počtu 450 vzdělávajících se osob. Dalším okresem se stal Chomutov. I zde pomohl projekt snížit dopad finanční krize na zaměstnance po dobu dvou let od září 2009, z nichž 220 (z celkového počtu 273 účastníků) našli novou práci a 4 osoby začaly samostatně podnikat. Ve stejném období, jako předchozí okres, byl aktivizován restart i na Lounsku trvající do dubna 2012. Tato oblast patří sice mezi nejméně ohrožené zvyšujícím se počtem nezaměstnanosti, avšak čítá značné množství méně uplatňujících se osob na trhu práce a nepřizpůsobivé menšiny. Proto se provedla prevence, aby se neprohloubila propast nezaměstnaných, neboť po krizi zde došlo u mnoha zaměstnavatelů právě k organizačním změnám působící neblaze na stávající zaměstnance. Počet zapojených osob do projektu se vyšplhal na 405 účastníků a z toho téměř 2/3, tj. 279 osob, byly úspěšně umístěny na místní trh práce. (MPSV, 2014h, i, j)

4.4.3 Posílení aktivních politik zaměstnanosti

Posilování APZ hraje důležitou roli v cíleném využití a zvyšování účinnosti jejích nástrojů, převážně rekvalifikací a volných pracovních míst. Děje se tak pomocí jednotlivých regionálních projektů se základními postupy (vstupný rozhovor, školení a rekvalifikace, exkurze a praxe u zaměstnavatele, nalezení pracovního místa), které se liší převážně jen v délce trvání a zaměřenosti účastníků neboli uchazečů o zaměstnání. (ESF v ČR, 2008d)

Práce bez překážek

Tento tříletý projekt zahájený v srpnu 2011 byl určen pro uchazeče o zaměstnání evidovaných déle než 5 měsíců na ÚP a zároveň pocházejících z obcí s mírou nezaměstnanosti vyšší než 15 %. V těchto oblastech se vyskytuje převážně problém omezené nabídky pracovních míst v závislosti na vzdálenosti některých obcí od městských center a také množství nekvalifikovaného obyvatelstva. Obecním cílem projektu je snižování rozdílů v zaměstnanosti v rámci jednotlivých obcí ÚK, neboli snížit nezaměstnanost ve vybraných oblastech kraje pomocí zprostředkování pracovních míst dlouhodobě evidovaným uchazečům v obcích přispívajících ke zlepšení situace na trhu. Tato pomoc probíhá také za spolupráce zástupců vybraných obcí a místními zaměstnavateli, kteří mají zájem přibírat do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání. Tito účastníci mají možnost se v rámci projektu rekvalifikovat, školit (motivačně a funkčně), projít diagnostikou a nechat si vytvořit individuální plán na základě osobního poradenství. (ESF v ČR, 2008e) V celkovém počtu bylo zapojeno do projektu 128 obcí v rámci kraje, z nichž nejvíce bylo situováno v okrese Louny (32 obcí). Ačkoliv je Lounsko jeden z nejnižších okresů trpících nezaměstnaností, bodově v rámci obcí však převyšuje nad ostatními obcemi v jiných okresech kraje. Jedná se například o obce Blažim, Velemyšleves, Kozly nebo Bitozeves. V okrese Litoměřice, který je z části zaměřen stále na zemědělství, se jedná o obce Staňkovice, Slatina nebo Černiv. Dále následuje, co do počtu zařazených obcí do projektu, okres Děčín například s obcemi Merboltice či Lobendava. Ostatní okresy, tj. Chomutov, Teplice, Ústí nad Labem a Most, disponují účastí na projektu s méně než 20 obcemi. Most tvoří opačnou výjimkou jak Louny, kde je celková míra okresu vysoká, ale u jednotlivých obcí nepřesahuje po většinou stanovenou hranici kritérií. (ESF v ČR, 2012a)

V padesáti nekončíme

Jedná se o projekt, jak již z názvu vyplývá, zaměřený na poradenství, vzdělávání a motivaci uchazečů i zájemců o zaměstnání starší 55 let, započatý v červenci 2009 a trvající 3 roky za cca 90 mil. Kč. Znovu se jedná o proces, v němž figuruje pohovor, dále může využít účastník různé typy školení (například sociálně komunikační dovednosti v rámci motivačního kurzu) a poradenství odborníků (např. Informačně poradenské centrum), rekvalifikace (profesní nebo počítačových dovedností) či exkurze, praxi u zaměstnavatele. I zde se vyplácela finanční podpora přímá pro účastníky a mzdové příspěvky pro zaměstnavatele. Nakonec bylo díky projektu 105 absolventů a vytvořeno 20 VPM v oblasti Děčína, Chomutova, Mostu a Ústí nad Labem. Okresy Louny a Teplice angažovaly do projektu 83 osob, které absolvovaly 183 kurzů, a úspěšně zaměstnaly 16 účastníků a na Litoměřicku se účastnilo 62 osob s celkovým počtem 161 absolvovaných kurzů a 12 nově zařazenými účastníky do zaměstnání. (MPSV, 2011d)

První šance i mladým bez vzdělání

V tomto projektu dostali šanci naopak mladí nezaměstnaní do 25 let se základním či nedokončeným středoškolským vzděláním a s minimem pracovních zkušeností v období od listopadu 2009 do května 2012. Pomocí využití aktivit projektu se účastníci lépe přizpůsobí požadavkům trhu, a tím mají vysokou šanci nalézt trvalé pracovní místo. Prvotním krokem, jako u předchozích projektů, byl pohovor a následný rozbor jednotlivce, na základě něhož byla účastníkovi doporučen další postup a mohl také sloužit jako portfolio při následných pracovních pohovorech, čehož využilo 969 osob. Během projektu si mohl také účastník zažádat o individuální poradenství, když chtěl řešit své nastávající problémy při získání zaměstnání. Hlavním cílem bylo dojít s vybranými účastníky přes školení (803 osob), kurzy (486 osob) a rekvalifikace (167 absolventů) ke spolupráci se zaměstnavateli. Na základě aktivit nalezlo úspěšně zaměstnání 377 účastníků, z nichž na 269 osob připadl mzdový příspěvek. Vedlejším pozitivem se pro některé jedince stal jejich návrat ke studiu. Zajímavým v tomto projektu je motivační program „Next step“, který fungoval na bázi poradenské a motivační aktivity (tzv. Peers club) studentů VŠ či VOŠ. Odborné poradenství z řad vrstevníků mělo větší akceptovatelnost a odezvu. Zde došlo k podporování i volnočasových aktivit (malování, sport nebo řemeslná výroba) přes tzv. „Youth club“. Celkem dosáhl tento program neuvěřitelných 3 680 účastněných osob.

Na tento projekt se celkem vyčerpalo 95,4 % z plánované částky 73 239 820 Kč a za přijetí 1 004 vybraných účastníků. (MPSV, 2013b)

Cesta dlouhodobě evidovaného uchazeče k zaměstnání

Projekt koncipovaný pro období červenec 2009 až červen 2012 zaměřuje svou aktivizaci na uchazeče evidované přes 5 měsíců či zdravotně postižené, jichž se přihlásilo 4 382. Postup aktivit je stejný jako u předchozích projektů, tzn. že vstupní pohovor, pracovní, zdravotní a bilanční diagnostika probíhala v rámci tzv. cesty. Následovala školení a rekvalifikace, kde absolvovalo 2 137 klientů. Nechyběla ani možnost poradenských služeb s cílem pomoci vytvořit optimální podmínky pro nástup do pracovního poměru. Zajímavým se stal nástroj zvaný „Kruh“, kde si 1 264 klientů mohlo vyzkoušet až tři řemeslné práce, o které měli zájem, formou třídních stáží (například zahradník, zámečnick, svářeč, kuchař, číšník, truhlář aj.). Tato aktivita se stala velmi žádanou, neboť pomáhá k rozhodování uchazeče při volbě povolání a zároveň navazuje kontakty s potencionálními zaměstnavateli. Příslušným poradcům se povedlo z celkového počtu zúčastněných začlenit až 20 % do nového zaměstnání, tj. 888 osob a z toho bylo 36 osob umístěno na SÚPM a na 288 účastníků byly vypláceny mzdové náklady. Na projektu se v součtu vyčerpalo 107 420 640 Kč. (MPSV, 2014a)

Podpora zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecka

Tato oblast trpí výraznou mírou nezaměstnanosti, jak vyplývá z výše uvedených analýz, proto se zde vyskytuje až 8 sociálních skupin v počtu 16 500 obyvatel. Kolem 8 000 romského původu, jejichž potřeby jsou také zohledněny. ÚP si z nich rozdělilo vhodné kandidáty do kategorií osob hledajících práce, neaktivních a perspektivních do 24 let, kterým se vytvářely a poskytovaly aktivity na míru ve spolupráci s neziskovými organizacemi, které měly zkušenosti v práci se sociálně vyloučenými občany. Tato podpora trvala tři roky od září 2009 za vyčerpání 34 784 400 Kč, kterou prošlo 420 absolventů, z nichž byla rovná 100 osob umístěna do zaměstnání (50 osob s mzdovými náklady). (ESF v ČR, 2009a, MPSV, 2014d)

Práce na Mostecku pro každého

Projekt se zaměřuje na mostecký trh práce v období dvou let počínaje zářím 2009, jež nemůže uspokojit osoby s nevyhovující kvalifikací či vzděláváním. Všech 400 účastníků prošlo kompletní službou na stejném principu jako v předchozích projektech. Bylo absolvováno dvojnásobku kurzů, tedy 800, z toho 200 úspěšných rekvalifikací. Z těchto úspěšných absolventů se zařadilo 70 osob do pracovního režimu (20 osob se mzdovými příspěvky). Z evropského fondu a státního rozpočtu je na tento projekt vyčleněno 29 762 475 Kč. (MPSV, 2014e)

Kredit – sociální ekonomika na Mostecku

Název „Kredit“ vyjadřuje důvěru a hodnotu znevýhodněným osobám, které by měly být plnoprávně součástí společnosti a s tím spojené i jejich pracovní uplatnění, které má pozitivní vliv nejen na ně samotné, ale i blízkou komunitu. Zde dochází k promísení problematiky nezaměstnaných uchazečů a osob se zdravotním postižením. Vznik samotné myšlenky vychází z dat zvýšené míry nezaměstnanost ZP osob od vstupu do EU oproti celkové míře, která naopak klesala. Proto byl přednostně věnován tento projekt osobám se ZP právě na následující období 2,5 let od září 2009, kde se vyčlenilo 30 vhodných pracovních míst s ohledem na individuální potenciál každého zdravotně postiženého na dobu 1-2 let. Zařazení do vybraných pracovních míst předcházela osobní diagnostika, možnost poradenství, motivačních kurzů (50 účastníků) a účelové rekvalifikace (40 účastníků). To vše v rozpočtu 10 272 262 Kč. Vedle poradenské činnosti existuje i další integrační služba nástrojů APZ, který se vyzkoušel právě při realizaci tohoto projektu, a to asistované zaměstnávání, kde může ZP osoba využívat podporu při zpracovaném zaměstnání či předčasném ukončení ve svém zaměstnání. Do programu se zařadily i dva workshopy, kde se podělili o své zkušenosti zaměstnávat zdravotně postižené zástupci odborné veřejnosti (neziskové organizace, ÚP, odborníci z Univerzity Karlovy a UJEPu) za účelem zdokonalování metodik práce s touto cílovou skupinou. (MPSV, 2014b)

Mikroregiony Mostecka: budoucnost patří kvalifikovaným

Zde se řeší problém odlišností zaměstnanosti v geograficky odlehlých částech okresu, jež neulehčuje vzdálenost obcí spolu se zhoršenou dopravní dostupností. Cílem je tedy

umožnit uchazečům o zaměstnání, kteří bydlí v odlehlých lokalitách okresu, větší uplatnění na trhu práce. Jedná se především o horské oblasti, které využívají ke svému rozvoji spíše turismus, tradiční řemesla, lesnictví či sociální služby. Zároveň vytvořit spolupráci dotčených obcí za účelem zefektivnění nástrojů APZ právě v místech se zhoršenou dopravní obslužností. Projekt byl realizován 2,5 roku od konce července 2010 při rozpočtu 33 523 575 Kč celkem pro 330 účastníků, z nichž prošlo rekvalifikací 135 osob a všemi kurzy nakonec 210 klientů. S příspěvků na mzdu bylo umístěno 105 osob do zaměstnání, z toho 50 na nově vytvořená pracovní místa. (MPSV, 2014c)

Rodina a práce na Mostecku

Dále v nejpostiženější oblasti kraje nezaměstnaností byla aktivizována pomoc rodinám, u nichž probíhá rodičovská dovolená či pečují o děti do 15 let věku, anebo o závislé členy rodiny (ZP osoby, senioři aj.), pro něž je často nemožné vzhledem k časovému vytížení rodinou pracovat na plný úvazek s pevnou pracovní dobou. Základní snahou přes 2 roky trvajících projektu se stal tzv. matching neboli zharmonizování uchazečova rodinného života s pracovním za pomoci nalezení vhodného zaměstnavatele. Toto se podařilo zrealizovat pro 60 účastníků projektu, z nichž 1/3 jich získala nově vytvořená dotovaná pracovní místa a zbytek nedotovaná, za to udržovaná místa. Dlouhodobějším pobytem doma tyto osoby pozbývají svých dovedností, proto jim byl nejdříve nabídnut pohovor, následovaný vytvořením individuálního plánu, který doporučoval účastníkům vhodné kurzy. Nakonec prošlo úspěšně těmito kurzy 100 osob, z toho rekvalifikovaných 80 %. Celkový rozpočet tohoto projektu se vyšplhal na 14 720 125 Kč. (MPSV, 2014k)

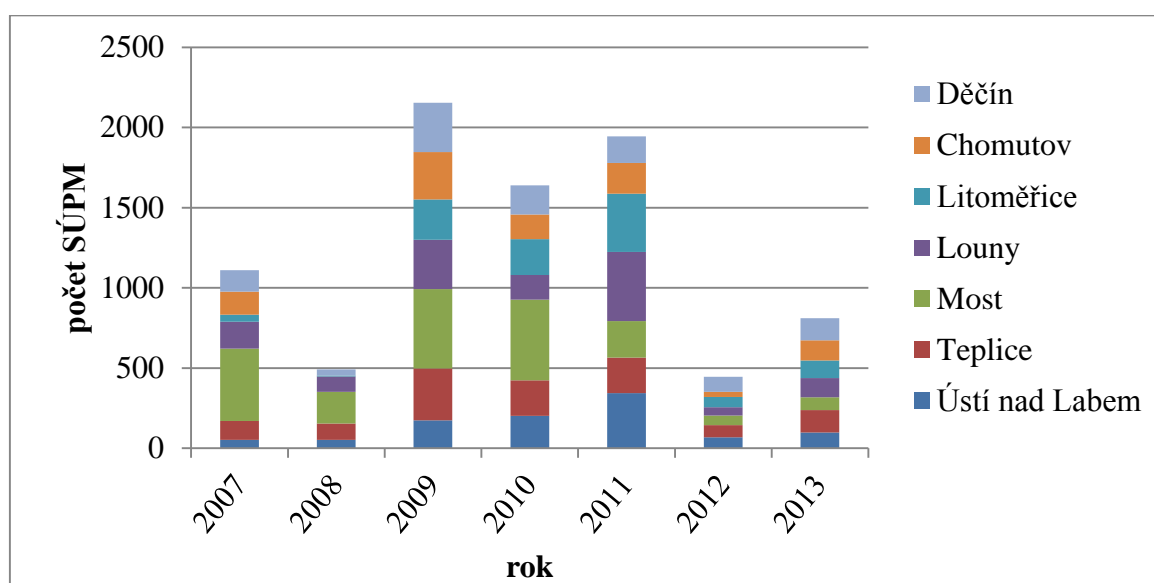
4.4.4 SÚPM a VPP

Za pomoci vytvoření SÚPM a VPP spolufinancovaných ESF se povedlo snížit nezaměstnanost ve sledovaném období o 32,8 % (tj. 21 594 umístěných uchazečů na pracovní místa). (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Využitých společensky účelových pracovních míst se vytvořilo za sledované období méně než VPP (jen 8 594, tj. 66 % z VPP), ale i tak přispěly 13 % ke snížení dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání. Největšího zařazení uchazečů pomocí SÚPM bylo ve sledovaném období učiněno v okrese Most (viz graf 19), a to 2 015 osob, dále o 34 % méně v okrese Louny a nad 50% hranici se zařadily ještě Teplice, Děčín a Litoměřice.

Za jednotlivé roky bylo využito těchto míst nejvíce v roce 2009, jež 3,6% snížilo nezaměstnanost. Naopak nejméně se vytvářely tyto místa v roce 2012, jež se o rok vystřídalo s VPP, kdy se umístilo jen 445 uchazečů, což čítá jen 0,7 % nezaměstnaných téhož roku. Přitom v tomto roce byl evidován nárůst, například skupin mladistvých či starších 50 let, jež však neměly vhodnou kvalifikaci na trhu práce, proto zde byly raději použity jiné nástroje APZ (právě zmíněné VPP či rekvalifikace), i když také v menší míře kvůli již dokončujícím se projektům či teprve sestavujícím se. (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Graf 19: Počet SÚPM v rámci OP LZZ v ÚK 2007-2013

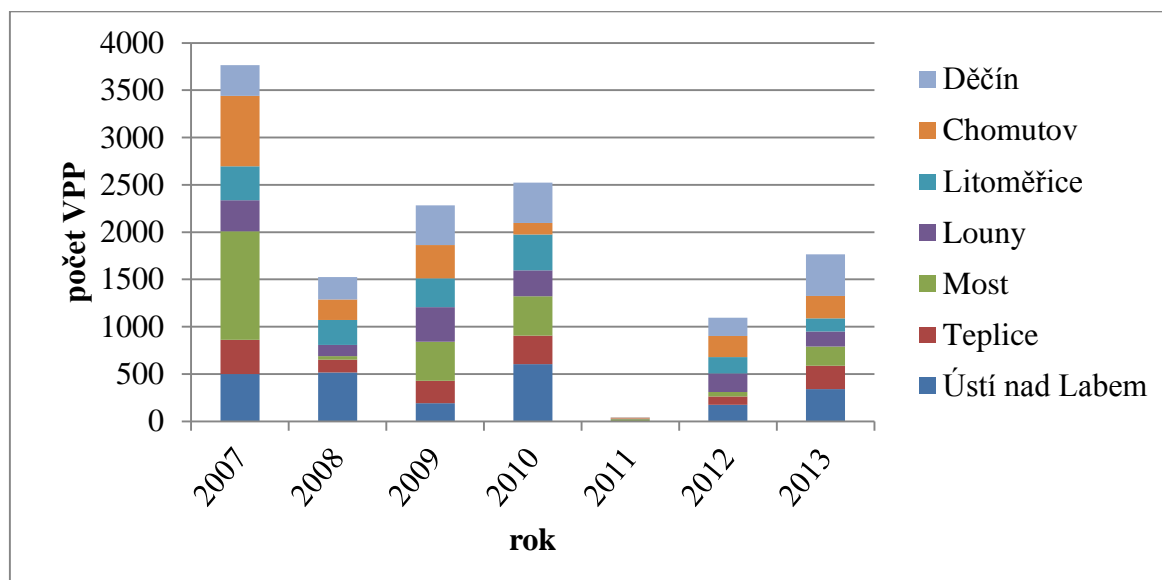


Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Počet vytvořených míst VPP, kam se umísťovali převážně nedostatečně kvalifikovaní uchazeči, byl nejmarkantnější v okrese Most, který trpí největšími sociálně-ekonomickými rozdíly v kraji, hlavně v roce 2007, kde přesáhl počet až 1 000 zaměstnaných uchazečů. Naopak nejnižší využití tohoto nástroje APZ je s početnějším pracujícím obyvatelstvem v okrese Louny a Litoměřice, i když zde byly podporovány skupiny v rámci obecních výjimek s vysokou mírou nezaměstnanosti. Minimum VPP nastal v roce 2011, jež byl pro všechny okresy neúčinný (viz graf 20), neboť se celkem vytvořilo pouhých 44 míst a to je oproti předchozímu nejvyššímu roku 98% pokles, který je zapříčiněn přechodem mezi projekty, novou strategií zaměstnanosti a poklesem nezaměstnaných v kraji. V roce 2013 bylo za pomoci financování z ESF na pracovní místo umístěno 2,7 % evidovaných

nezaměstnaných z celkového krajského počtu uchazečů o zaměstnání, tj. 65 820 osob. (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Graf 20: Počet VPP v rámci OP LZZ v ÚK 2007-2013



Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

5 Zhodnocení výsledků a doporučení

Ve výše uvedené kapitole Trh práce v ÚK je proveden rozbor trhu práce v Ústeckém kraji, z něhož vyplývá vysoká míra nezaměstnanosti překračující i hodnotu ČR. Nejdůležitějším faktorem ovlivňující nezaměstnanost se z analýzy trhu stalo věkové rozložení obyvatelstva kraje. Zde tvoří velké množství osoby do 25 let věku. Do této skupiny je zařazen nejvyšší počet nezaměstnaných, a to osoby se základním vzděláním (41,2 % nezaměstnaných v kraji). Ti mají bohužel nedostatečnou kvalifikaci pro uplatnění na trhu a jejich jedinou nadějí je rekvalifikace či pomoc jiného nástroje APZ. Dalšími ve skupině do 25 let jsou absolventi středních a vysokých škol. Tito absolventi, jejichž počet stále roste, mají ztížené podmínky nalézt zaměstnání, neboť vystudovali obory, po kterých na trhu není poptávka (ekonomické či humanitní). Druhým negativem je nedostatek praxe, která je základním kritériem při vstupu do pracovního poměru.

Úřady práce nejvíce evidují počet uchazečů o zaměstnání v délce nad 1 rok. Tito lidé aktivně hledají zaměstnání, ale vzhledem k dosaženému vzdělání, získané praxi, nízké nabídce volných pracovních míst nebo početné konkurenci při prováděných výběrových řízeních, nemohou žádnou práci nalézt. Jejich počet se po ekonomické krizi začal zvyšovat ze 41,8 % nezaměstnaných v kraji, až dosáhl v roce 2013 počtu 36 919 evidovaných uchazečů (tj. 56 % nezaměstnaných). Pokles této skupiny může nejvíce ovlivnit oživení ekonomiky, které je spojené s růstem objemu výroby a služeb, vytvářením nových pracovních míst a přijímáním nových pracovníků. Po určité době už dlouhodobě evidovaní uchazeči ztrácejí naději na možnost nalezení práce a začnou tento problém řešit neochotou pracovat a spokojí se jen se sociálními dávkami.

Počet těchto faktorů se snaží ČR v rámci aktivní politiky zaměstnanosti eliminovat pomocí nástrojů, kde se jeví nejefektivněji rekvalifikované osoby přijaté znovu do pracovního režimu nebo předem převedené na jinou kvalifikační práci. Počet rekvalifikovaných osob ve sledovaném období 2007-2013 dosáhl svého maxima v roce 2010 právě za podpory projektů realizovaných aktivní politikou zaměstnanosti ČR ve spolupráci s Evropským sociálním fondem. Tyto projekty se snaží začlenit uchazeče ohrožené na trhu práce nezaměstnaností (v rozboru zmiňovaní mladiství, dále starší 50 let či dlouhodobě evidovaní uchazeči, jejichž počet se stále zvyšuje a ZP osoby) do pracovního režimu

pomocí zvýšení kvalifikace. Toto snažení vyvrcholilo počtem 7 071 absolvovaných účastníků rekvalifikačních kurzů (tj. 12 % nezaměstnaných). Tyto projekty měly však trvání nejdéle tři roky, díky tomu se počet rekvalifikací začal od postupného ukončování jednotlivých projektů, právě od roku 2011, snižovat.

Nejjednodušší se stalo umístování uchazečů na pozici veřejně prospěšných prací, jejichž počet však závisí na velikosti obce disponující rozvrženým rozpočtem. Zde se jedná o snahu zabezpečit alespoň provizorní pracovní místa nejméně kvalifikovaným osobám, pro která je disponibilní pouze malé množství volných pracovních míst, nebo dlouhodobě evidovaným uchazečům anebo absolventům středních škol. Ti mají naopak vzdělání, ale nedostalo se jim žádné praxe, kterou požadují zaměstnavatelé jako základ pro zvýšení produktivity zaměstnance. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost ve spolupráci s aktivní politikou zaměstnanosti umístil na veřejně prospěšné práce za sledované období 2007-2013 celkem 21 934 uchazečů, což snížilo krátkodobou nezaměstnanost o 33 %. Rok 2011 byl ze všech nejnižší z hlediska efektivity tohoto nástroje, neboť z programu EU se umístilo pouhých 44 uchazečů a z APZ 1 160, dohromady jen 2,1 % nezaměstnaných v kraji. Tento jev byl způsoben zaplněním omezených míst na udržování prostranství obcí a zaměřením pozornosti na efektivnější rekvalifikaci, neboť tento nástroj je oproti předchozímu jen krátkodobým řešením problému nezaměstnaných jednotlivců.

U osob se středoškolským vzděláním, ale i vysokoškoláků vyvstává problém v přehlčení nevyhovujících oborů (humanitní, ekonomický), pro které nejsou na trhu práce místa oproti technickým oborům, které jsou na druhou stranu méně atraktivní pro budoucí studenty. Těmto vyčleněným skupinám a také osobám starším 55 let věku, které už jsou v podvědomí společnosti jako neproduktivní, nabízí stát ve spolufinancování s EU možnost pracovat na společensky účelovém pracovním místě. Za 7 let sledované spolupráce bylo vytvořeno 16 481 účelových míst. Nejméně úspěšným rokem se stal rok 2012 z důvodů věnování pozornosti efektivnější rekvalifikaci a jiným kurzům snižující ohrožení neúspěchu na trhu práce. Finanční podpora Společenství se pohybuje kolem ½ částky určeného rozpočtu státu na tento nástroj.

Stát neopomenul ani péči o zdravotně postižené osoby, které bohužel trpí značnou diskriminací na trhu práce, neboť zaměstnavatelé nemají zájem přestavovat svá pracoviště pro individuální potřeby těchto osob. Vývoj zdravotně postižených nezaměstnaných

od ekonomické krize v malé míře klesá z hlediska počtu obyvatel v kraji i nezaměstnaných. Pokles počtu těchto nezaměstnaných byl způsoben zřizováním chráněných pracovních míst, jež je jedním z nástrojů APZ spolufinancovaný ESF. Celkem bylo vytvořeno 15 671 chráněných míst za období 2007-2013. Díky tomu se pohybuje počet ZP uchazečů na jedno chráněné místo jen mezi 2-4 těmito osobami.

Z rozboru vyplývá, že nejefektivnějším nástrojem APZ v kraji z dlouhodobějšího hlediska je rekvalifikace, jež přímo působí na úroveň kvalifikace jedince. Zde sehrály velkou roli právě regionální projekty realizované v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, které napomohly nevyrovnané situaci trhu práce v ohrožených oblastech. V rámci projektů se ve velkém množství podporovaly z ESF i společensky účelná pracovní místa. Jako další se stal důrazný nástroj, který tvoří chráněná pracovní místa pro zdravotně postižené osoby. Veřejně prospěšné práce si udržují svůj roční počet právě díky štedré podpoře Evropského sociálního fondu. Ta jsou však jen dočasným řešením zaměstnání osob.

Vlastní doporučení

V kapitole Trhu práce byl proveden rozbor nejdůležitějších faktorů podporujících zvyšování nezaměstnanosti, která zhoršuje situaci na trhu práce. Proto jsou zde uvedena doporučení hospodářské politiky ke zmírnění nezaměstnanosti. V první řadě se jedná o zvýšení pozornosti rozvržení vzdělanosti obyvatelstva kraje v závislosti na poptávkách pracovních míst zaměstnavateli a s tím související kvalifikovanost jednotlivých osob v ÚK. Již žáci na základních školách by se měli podporovat ve výběru žádaných technických oborů na trhu. Zároveň by se měla zajišťovat větší spolupráce středních a vysokých škol se zaměstnavateli, aby měli studenti možnost načerpat potřebnou praxi již v rámci studia, a tak zvýšili svou možnost uplatnit se na trhu či setrvat po škole u téhož zaměstnavatele.

Počet nezaměstnaných se také udržuje na určité výši kvůli osobám, které nechtějí pracovat. Raději žijí ze sociálních příspěvků, neboť většina z nich dosáhla maximálně základního vzdělání, se kterým nemají uplatnění na trhu práce. Když se jim podaří nalézt pracovní místo, jsou ohodnoceni nižším výdělkem, než tvoří právě pobírané sociální dávky. Zde by se stát měl zaměřit na motivaci těchto osob a podpořit tak jejich aktivní zájem o práci. Situaci navíc komplikuje zvyšující se počet imigrantů, kteří jsou ochotni pracovat často za minimální mzdu a delší pracovní dobu právě na nízko kvalifikovaných pracovních

místech, kterých je nepřiměřený počet oproti nabídce pracovních sil na trhu práce. Proto je vhodné i nadále registrovat počet cizinců a jejich pracovní povolení.

Pomoci snížit nezaměstnanost by pomohlo, a to nejen v kraji, zrušení či omezení některých pracovně právních předpisů. Jmenovitě se jedná o sazbu minimální mzdy, věk zaměstnanců, maximální počet odpracovaných hodin nebo délka přesčasů aj. Zaměstnanosti by mohlo také pomoci rozšíření infrastruktury do odlehlejších oblastí, například v okrese Most.

Nástroje APZ vytvářejí beze sporu pozitivní efekt ve skupině nezaměstnaných na trhu práce. Tato skutečnost by však nemusela přinášet takový užitek, pokud se uchazeč, který prošel rekvalifikací a nenalezl práci, následně uzavře do sebe a stane se neochotným pracovat kvůli trvajícimu zklamání z neúspěchu.

Z hlediska okresní nevyrovnanosti, by se politika měla zaměřit na oblasti, které dlouhodobě překračují optimální hranici míry nezaměstnanosti, jmenovitě okresy Most a Děčín. Z tohoto hlediska by se měla pozornost soustředit také na okres Chomutov, jež má sice menší míru nezaměstnanosti než předchozí zmíněné okresy, na druhou stranu nedisponuje využíváním nástrojů APZ v takové míře jako ostatní okresy. Louny například využívají nástroje APZ na stejné úrovni jako Most, přitom mají nejnižší míru nezaměstnanosti v kraji.

V rámci operačního programu LZZ se jeví jako vhodné navýšit počty projektů nebo alespoň účastníků, neboť tato činnost podporuje efektivitu APZ, a tím dochází k zapojování více osob z kraje do pracovního režimu, než při samotném působení APZ, převážně z finančního hlediska využíváním podpor z ESF.

6 Závěr

Diplomová práce se zaměřuje na trh práce Ústeckého kraje, využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nejčastěji realizovaných přes operační programy EU a spolufinancovaných Evropským sociálním fondem. Cílem této práce bylo zanalyzovat celkovou situaci na trhu práce Ústeckého kraje a zhodnotit dopady evropské politiky zaměstnanosti v kraji. Nakonec uvést několik doporučení, které by mohly situaci zlepšit.

Toto téma je aktuální vzhledem ke vstupu ČR do Evropské unie, což sebou neslo řadu procesní, legislativních i institucionálních změn. Jednou z nich se stala právě politika zaměstnanosti, v níž došlo k provázání Evropské strategie zaměstnanosti a národních plánů zaměstnanosti. Tato událost sebou přinesla hlubší provázanost s hospodářskou politikou státu a větší zefektivnění nástrojů APZ (zejména rekvalifikace). Zvýšení využívání nástrojů APZ je možné za pomoci schválených národních a regionálních projektů vycházejících z podpory cílů strategie zaměstnanosti EU a financovaných z velké části ESF. Zbytek částky projektu se vyplácí ze státního rozpočtu. Legislativní změny nastaly v pracovně právních vztazích související se skloubením požadavků EU a českou legislativou. Z hlediska institucionální změny byla vytvořena nová oddělení na MPSV, která mají na starost právě politiku zaměstnanosti ČR, a také na Ministerstvu pro místní rozvoj, které mají v kompetenci evropskou dotaci.

V diplomové práci byl záměrně vybrán Ústecký, neboť trpí dlouhodobě nezaměstnaností, a tím se snižuje životní úroveň tamních obyvatel. Řadí se tedy mezi nejvíce postižené kraje v republice. Z analýzy trhu tohoto regionu vyšly faktory ovlivňující negativně nezaměstnanost právě ty, na které se zaměřuje Evropská strategie zaměstnanosti a které se zároveň snaží eliminovat nejrůznějšími doporučeními, realizací projektů a jejich financováním. Národní politika zaměstnanosti se tedy zaměřuje na rozvoj infrastruktury trhu práce prostřednictvím úřadů a zprostředkovatelen práce, které poskytují zprostředkovatelské a poradenské služby. Dále se orientuje na informační služby, kde poskytují přehled o volných pracovních místech a o uchazečích o zaměstnání. Snaží se také usnadňovat vstup na trh ohroženým skupinám, převážně mladistvým a handicapovaným obyvatelům spolu s vytvářením společensky účelných pracovních míst a chráněných pracovních, v rámci realizace regionálních projektů dotovaných z ESF. Evropský sociální

fond také finančně přispívá na nová pracovní místa zaměstnavatelům a veřejně prospěšné práce. Aby se zvýšila adaptabilita a mobilita pracovní síly, politika zaměstnanosti vytváří řadu rekvalifikačních programů. V neposlední řadě se snaží postarat o své občany bez práce formou dávek a podpor v nezaměstnanosti, kde tato činnost se postupně snižuje na úkor zefektivnění APZ a vyvolání motivace u uchazečů. Protože především dlouhodobě nezaměstnaní, kteří již delší dobu nenacházejí pracovní místo, ztrácí důvěru v tento systém a nejsou už ochotni, často ani schopni, se ani vracet do pracovního režimu.

Aktivní politika zaměstnanosti ovlivněna strategií zaměstnanosti EU zaujímá momentálně hlavní pozici ve snižování počtu nezaměstnaných. To vyplývá ze sepsaného zhodnocení analýzy práce, kde se jeví nejméně finančně náročná rekvalifikace, nejvíce naopak SÚPM a VPP. Do všech těchto nástrojů APZ vkládá EU značnou angažovanost, jež napomáhá úspěšnému snižování nezaměstnaných. Za pomoci finanční angažovanosti ESF se v roce 2013 zařadila do zaměstnání až 4 % uchazečů z celkově nezaměstnaných v kraji. Využíváním finanční pomoci ESF se zvýšila efektivnosti nástrojů APZ o 10 %. Tento fakt ovšem nevede k dlouhodobějšímu řešení problému nezaměstnanosti, naopak se stát i celý systém EU musí snažit předcházet příčinám samotného vzniku nezaměstnanosti, jejichž možné návrhy jsou sepsány v doporučení. Zde se jedná, kromě zvyšování kvalifikovanosti osob a provázaný výběr oborů s poptávkou na trhu po určitých pracovních místech, také o podporu místního podnikání malých a středních zaměstnavatelů, o podporu zemědělského a průmyslového sektoru v kraji, dále o motivaci pracovat či podporovat život jedince rozvojem trhu bydlení a infrastruktury v kraji.

7 Seznam použitých zdrojů

Literatura

BALDWIN, Richard E a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 1. vyd. Překlad Stanislav Šaroč. Praha: Grada, 2008, 478 s. ISBN 9788024718071.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché (Grada). ISBN 9788024742823.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011, xxii, 696 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 9788074000065.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2013, 242 s. Vysokoškolské učebnice (Oeconomica). ISBN 9788024519302.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: WoltersKluwer Česká republika, 2010, 542 s. ISBN 9788073575854.

LEBIEDZIK, Marian. *Světová ekonomika*. Vyd. 1. Brno: ComputerPress, c2007, viii, 280 s. Vysokoškolské učebnice (ComputerPress). ISBN 9788025114988.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, 151 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 6. ISBN 8090142494.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie: 18. vydání*. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2007, 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

Prameny informací

ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon o zaměstnanosti*. In: 435/2004. 2004. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf

ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákoník práce 2014 : redakční uzávěrka 14.10.2013*. In: 262/2006. 2006. Ostrava: Sagit, 2013, 128 s. ÚZ, č. 985. ISBN 9788074880100.

Internetové zdroje

BLOCK, Walter. *Is the Market Racist and Sexist: The Wage Gap and the Glass Ceiling* [online]. Loyola University New Orleans, 2005 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://www.learnoutloud.com/podcaststream/listen.php?url=http://mises.org/Feeds/media.a.shx?AuthorId=443&all=1&title=15235>

BUSINESSINFO.CZ. *Sociální politika v Evropské unii* [online]. 2015 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/socialni-politika-v-evropske-unii-5149.html>

ČSÚ (2011a). *Obyvatelstvo ve věku 15 a více let podle vzdělání v Ústeckém kraji* [online]. 2011 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20534520/cz042_zvkr007.pdf/81878f7a-1078-497f-87cc-563dc4f1109d?version=1.0

ČSÚ (2011b). *Věkové složení obyvatelstva Ústeckého kraje a jeho okresů k 31.12.2010* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2011 [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/vekove_slozeni_obyvatelstva_usteckeho_kraje_a_je_h_o_okresu_k_31_12_2010

ČSÚ (2013a). *Trh práce v Ústeckém kraji* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2013 [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/p/250130-14>

ČSÚ (2014a). *Administrativní členění Ústeckého kraje* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/e42327b4a7908c74c1256ff0004731a3/\\$FILE/13-420107m02.jpg](http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/e42327b4a7908c74c1256ff0004731a3/$FILE/13-420107m02.jpg)

ČSÚ (2014b). *Bytová výstavba, stavební povolení a stavební zakázky - časové řady* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/bvz_cr

ČSÚ (2014c). *Časové řady trhu práce Ústeckého kraje* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/krajkapitola/330085-14-r_2014-09

ČSÚ (2014d). *Dlouhodobý vývoj Ústeckého kraje v letech 1993 – 2013: Školství* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11248/17825106/CZ0420_3_M_2013.pdf/3641be61-ca59-4933-980d-c9560deace46?version=1.0

ČSÚ (2014e). *Dlouhodobý vývoj Ústeckého kraje v letech 1993 – 2013: Zdravotnictví* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11248/17825106/CZ0420_4_M_2013.pdf/7633e1da-e6e3-4779-a6cf-04c83ba6aed8?version=1.0

ČSÚ (2014f). *Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele* [online]. 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.presmsocas?jmeno_tabulka=RC03-1&rokod=2008&rokdo=2013&mylang=CZ&ceny=bc&vystup=obrazovka&priznak=RC&typ=2&jak=4&dejarchiv=0

ČSÚ (2014g). *Volná pracovní místa* [online]. Veřejná databáze ČSÚ, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA5052PU_OK&vo=null

ČSÚ (2014h). *Vývoj pracovní síly Ústeckého kraje* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/kapitola/250130-14-r_2014-103

ČSÚ (2014ch). *Vývoj nezaměstnanosti Ústeckého kraje* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/kapitola/250130-14-r_2014-301

ČSÚ (2014i). *Vývoj zaměstnanosti Ústeckého kraje* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/kapitola/250130-14-r_2014-201

ČSÚ (2014k). *Zaměstnanost, nezaměstnanost v Ústí nad Labem* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/zamestnanost-xu>

ČSÚ (2014m). *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Ústeckého kraje v roce 2013* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zakladni-tendence-demografickeho-socialniho-a-ekonomickeho-vyvoje-usteckeho-kraje-2013-89z6mbh3j9>

ČSÚ (2015a). *Administrativní členění Ústeckého kraje* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2015 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/e42327b4a7908c74c1256ff0004731a3/\\$FILE/13-420107m02.jpg](http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/e42327b4a7908c74c1256ff0004731a3/$FILE/13-420107m02.jpg)

ČSÚ (2015b). *Charakteristika kraje* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2015 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_kraje

ČSÚ (2015c). *Věková struktura nezaměstnaných osob* [online]. Krajská správa ČSÚ v Ústí nad Labem, 2015 [cit. 2015-01-28]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/240028380C/\\$File/25013014114.pdf](http://www.czso.cz/csu/2014edicniplan.nsf/t/240028380C/$File/25013014114.pdf)

ESF v ČR (2008a). *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. 2008 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

ESF v ČR (2008b). *Oblast podpory 1.1 - Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků* [online]. 2008 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-1-1-zvyseni-adaptability-zamestnancu-a>

ESF v ČR (2008c). *Oblast podpory 1.2 - Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků* [online]. 2008 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-1-2-zvyseni-adaptability-zamestnancu>

ESF v ČR (2008d). *Oblast podpory 2.1 - Posílení aktivních politik zaměstnanosti* [online]. 2008 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-2-1-posileni-aktivnich-politik-zamestnanosti>

ESF v ČR (2008e). *Práce bez překážek* [online]. 2008 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/prace-bez-prekazek>

ESF v ČR (2008f). *Prioritní osy* [online]. 2008 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osy>

ESF v ČR (2009a). *Podpora zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecka* [online]. 2009 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/podpora-zamestnanosti-v-socialne-vyloucenych-lokalitach>

ESF v ČR (2012a). *Poskytování služeb v projektu Práce bez překážek* [online]. 2012 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/zakazky/poskytovani-sluzeb-v-projektu-prace-bez-prekazek-zadavatel>

European Commission. *Economic Crisis in Europe: Causes, Consequences and Responses* [online]. 2009 [cit. 2015-03-29]. ISSN 0379-0991. Dostupné z: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication15887_en.pdf

MĚSTO-MOST. *Rekultivace Mostecka* [online]. 2011 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://www.mesto-most.cz/rekultivace-mostecka/d-10915>

MPSV (2003a). *Doporučení rady: O hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států* [online]. 2003 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_hspz_2003-6_30_9_03.pdf

MPSV (2003b). *Doporučení rady: O hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států a Společenství* [online]. 2003 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/oficial_oshs_2004-06.pdf

MPSV (2005a). *Analýzy trhu práce v Ústeckém kraji od roku 2000* [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2005 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up

MPSV (2005b). *Projekty spolufinancované Evropským sociálním fondem, jejichž koncovým příjemcem je MPSV* [online]. 2005 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty>

MPSV (2005c). *Rozhodnutí rady: O hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států* [online]. 2005 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/hlavni_smery_zamestnanosti_2005-2008.pdf

MPSV (2005d). *Vzdělávejte se pro růst!* [online]. 2005 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_rust

MPSV (2007a). *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2007 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

MPSV (2007b). *Evropská strategie zaměstnanosti: Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. 2007 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013

MPSV (2008a). *Evropská strategie zaměstnanosti: Hlavní směry politiky zaměstnanosti ESZ 2008 - 2010* [online]. 2008 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

MPSV (2008b). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2007* [online]. 2008 [cit. 2015-03-30]. ISBN 9788086878645. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

MPSV (2008c). *Vývoj a vznik projektu* [online]. 2008 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/ipsys/projekt>

MPSV (2009a). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2008* [online]. 2009 [cit. 2015-03-30]. ISBN 9788086878959. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

MPSV (2010a). *Evropská strategie zaměstnanosti: Strategie Evropa 2020* [online]. 2010 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg>

MPSV (2010b). *Projekt: „Vzdělávejte se!“* [online]. 2010 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se

MPSV (2010c). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2009* [online]. 2010 [cit. 2015-03-30]. ISBN 9788074210167. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

MPSV (2011a). *Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce* [online]. 2011 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_zprostredkujiciho_subjektu/opatreni_3_3

MPSV (2011b). *Kvalita v dalším profesním vzdělání* [online]. 2011 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/kvalita>

MPSV (2011c). *Posílení aktivních politik zaměstnanosti* [online]. 2011 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_zprostredkujiciho_subjektu/opatreni_2_1

MPSV (2011d). *Procesní evaluace projektu OP LZZ: V padesáti nekončíme* [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2011 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/dokumenty/evaluacni_zprava_rip_vpn.pdf

MPSV (2011e). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2010* [online]. 2011 [cit. 2015-03-30]. ISBN 9788074210341. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

MPSV (2011f). *Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků* [online]. 2011 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013/aktivity_zprostredkujiciho_subjektu/opatreni_1_2

MPSV (2012a). *Aktivní politika zaměstnanosti: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. 2012 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

MPSV (2012b). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2011* [online]. 2012 [cit. 2015-03-30]. ISBN 9788074210433. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

MPSV (2012c). *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti: Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2011* [online]. 2012 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

MPSV (2012d). *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti: Výdaje ÚP na nástroje a opatření APZ do r. 2011 - členění podle krajů* [online]. 2012 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

MPSV (2013a). *Projekt: Rozvoj služeb v oblasti volných pracovních míst* [online]. 2013 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/rozvoj_sluzeb_v_oblasti_vpm

MPSV (2013b). *První šance i mladým bez vzdělání* [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2013 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/prvni_sance

MPSV (2013c). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012* [online]. 2013 [cit. 2015-03-30]. ISBN 9788074210648. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

MPSV (2014a). *Cesta dlouhodobě evidovaného uchazeče k zaměstnání* [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/cesta

MPSV (2014b). *Kredit*. [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/dokumenty/kredit_informacni_brozura.pdf

MPSV (2014c). *Mikroregiony Mostecka: budoucnost patří kvalifikovaným*. [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/dokumenty/mikroregiony_mo_stecka_informacni_brozura.pdf

MPSV (2014d). *Podpora zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecka* [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/dokumenty/podpora_informacni_brozura.pdf

MPSV (2014e). *Práce na Mostecku pro každého*. [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/dokumenty/prace_mo_informacni_brozura.pdf

MPSV (2014f). *Projekt: Vzdělávejte se pro stabilitu!* [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z:http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/projekt_vzdelavejte_se_pro_stabilitu~

MPSV (2014g). *Restart* [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/restart

MPSV (2014h). *Restart - Chomutov* [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/restart_-_chomutov

MPSV (2014i). *Restart - Louny* [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/restart_-_louny

MPSV (2014j). *Restart - Most* [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/restart_-_most

MPSV (2014k). *Rodina a práce na Mostecku.* [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/dokumenty/rodina_informacni_brozura.pdf

MPSV (2014m). *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2013* [online]. 2014 [cit. 2015-03-30]. ISBN 9788074210730. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

MPSV (2014n). *Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji!* [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/vzdelavejte_se_pro_rust_v_usteckem_kraji~

MPSV (2015a). *EURES* [online]. 2015 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z:
<https://portal.mpsv.cz/eures/sit>

MPSV (2015b). *Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje* [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2015 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z:
https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/socialne_vyloucene_lokality_usteckeho_kraje

MPSV (2015c). *Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji II* [online]. Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2015 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/vzdelavejte_se_pro_rust_v_usteckem_kraji_ii

ÚSTECKÝ KRAJ. *Výroční zprávy: Výroční zpráva za rok 2013* [online]. 2014 [cit. 2015-03-30]. Dostupné z: <http://www.kr-ustecky.cz/vyrocní-zpravy/ds-98826>

Seznam příloh

Příloha 1: Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v ČR 2008, 2010, 2013	108
Příloha 2: Vzdělanostní struktura ÚK 2003-2013.....	108
Příloha 3: Počet zaměstnaných osob podle odvětví CZ–NACE v ÚK v tisících	109
Příloha 4: Počet uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst podle okresů v ÚK 2013	110
Příloha 5: Počet nezaměstnaných osob ÚK podle věkové kategorie v tisících 2003-2013.....	110
Příloha 6: Věková struktura nezaměstnaných mužů a žen ÚK v tisících 2009-2013	111
Příloha 7: Počet uchazečů o zaměstnání podle vzdělání v ÚK 2003-2013	112
Příloha 8: Počet volných pracovních míst podle dosaženého vzdělání v ÚK 2003-2013.....	113
Příloha 9: Počet uchazečů podle délky nezaměstnanosti v Ústeckém kraji 2003-2013.....	114
Příloha 10: Počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v ÚK 2003-2013	114
Příloha 11: Počet rekvalifikací v okresech ÚK 2007-2013	115
Příloha 12: Počet veřejných prospěšných prací v okresech ÚK 2007-2013	115
Příloha 13: Počet společensky účelných pracovních míst v okresech ÚK 2007-2013.....	115
Příloha 14: Počet chráněných pracovních míst v okresech ÚK 2007-2013	116
Příloha 15: Počet SÚPM v rámci OP LZZ podle okresů v ÚK 2007-2013	116
Příloha 16: Počet VPP v rámci OP LZZ podle okresů v ÚK 2007-2013	116

8 Přílohy

Příloha 1: Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v ČR 2008, 2010, 2013

Rok/území	2008		2010		2013	
	Kč	%	Kč	%	Kč	%
Česká republika	384 992	100	375921	100	388771	100
Karlovarský kraj	272587	71	269200	72	277280	71
Liberecký kraj	292838	76	287144	76	303186	78
Plzeňský kraj	334076	87	346460	92	359561	92
Středočeský kraj	361055	94	333680	89	345226	89
Ústecký kraj	306 244	80	298 627	79	298 003	77
Pořadí ÚK v ČR	10.		11.		12.	

Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2014f)

Příloha 2: Vzdělanostní struktura ÚK 2003-2013

Vzdělávání / rok	Děti MŠ	Žáci ZŠ	Žáci G	Žáci SOŠ	Žáci NŠ	Studenti VOŠ	Studenti VŠ
2003	22 748	84 341	8 972	31 781	1 797	1 657	7 643
2004	22 555	81 762	8 884	31 846	1 834	1 544	8 391
2005	22 216	78 552	8 968	31 550	1 830	1 543	9 357
2006	22 529	75 526	9 034	31 451	1 742	1 413	11 024
2007	22 881	73 202	8 968	31 040	1 642	1 479	12 178
2008	23 489	70 599	9 030	30 755	1 612	1 570	12 811
2009	23 977	68 636	8 872	30 683	1 450	1 924	13 266
2010	24 631	68 036	8 581	29 608	1 453	2 149	13 392
2011	25 332	68 342	8 401	27 845	1 333	2 286	12 760
2012	26 063	69 095	8 149	26 171	1 062	2 369	12 274
2013	26 453	70 179	8 058	24 680	910	2 407	11 856

Pozn.: MŠ = mateřská školka, ZŠ = základní škola, G = gymnázium, SOŠ = střední odborná škola, NŠ = nástavbová škola, VOŠ = vyšší odborná škola, VŠ = vysoká škola.

Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2014m)

Příloha 3: Počet zaměstnaných osob podle odvětví CZ–NACE v ÚK v tisících

2011-2013

Rok/odvětví	2011	2012	2013
Zemědělství, lesnictví a rybářství	9,3	7,6	10,8
Těžba a dobývání	8,5	7,9	6,9
Zpracovatelský průmysl	97,8	95,0	94,3
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	6,1	7,2	6,9
Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	5,8	4,2	4,3
Stavebnictví	41,0	37,2	34,2
Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	37,9	43,5	45,0
Doprava a skladování	27,2	25,4	26,9
Ubytování, stravování a pohostinství	12,4	10,6	12,1
Informační a komunikační činnosti	7,0	3,5	4,5
Peněžnictví a pojišťovnictví	5,3	6,1	6,2
Činnosti v oblasti nemovitostí	3,6	4,3	5,2
Profesní, vědecké a technické činnosti	9,2	11,2	11,9
Administrativní a podpůrné činnosti	9,3	7,5	10,8
Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	22,4	23,0	24,2
Vzdělávání	20,8	20,7	21,8
Zdravotní a sociální péče	24,2	25,8	25,3
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	5,7	5,5	3,6
Ostatní činnosti	8,6	7,6	8,5
Zaměstnaní celkem	363,0	354,1	363,7

Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2014c)

Příloha 4: Počet uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst podle okresů v ÚK 2013

Okresy	Podíl nezaměstnaných osob (%)	Uchazeči o zaměstnání			Volná pracovní místa		
		celkem	z toho:		celkem	z toho:	
			absolventi i a mladiství škol	občané se zdravotním postižením		absolventi a mladiství škol	občané se zdravotním postižením
Děčín	11,22	10 264	629	1 183	276	91	51
Chomutov	11,91	10 596	602	1 074	264	67	24
Litoměřice	9,75	7 926	539	953	342	39	23
Louny	10,94	6 811	432	852	380	104	84
Most	13,51	10 724	789	919	416	139	61
Teplice	10,20	9 161	519	1 212	445	136	86
Ústí nad Labem	12,72	10 338	489	1 015	222	80	19
Ústecký kraj	11,47	65 820	3 999	7 208	2 345	656	348

Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2014c, g)

Příloha 5: Počet nezaměstnaných osob ÚK podle věkové kategorie v tisících 2003-2013

Věková kategorie/rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
15-19 let	3,9	4,3	5,7	4,4	2,1	2,5	2,5	2,6	2,6	2,2	0,9
20-24 let	8,6	9,6	6,9	8,7	5,3	4,7	6,2	7,1	7,5	7,6	6,0
25-29 let	9,1	10,2	9,3	6,8	5,4	4,3	5,6	7,4	5,6	6,8	5,6
30-34 let	5,5	6,4	7,6	7,7	5,7	5,6	6,8	3,4	4,0	5,3	5,1
35-39 let	6,6	6,7	5,3	6,0	3,3	2,0	3,6	6,5	5,4	6,2	5,3
40-44 let	4,7	6,3	6,4	5,3	5,1	2,0	4,2	4,8	3,1	3,7	3,9
45-49 let	4,9	6,7	8,1	8,4	5,2	5,0	4,1	6,0	4,1	3,4	4,0
50-54 let	6,5	6,4	6,0	5,5	5,0	3,0	4,4	4,5	3,5	3,7	3,4
55-59 let	2,8	3,2	4,3	4,2	2,5	2,5	3,0	2,2	3,4	2,8	2,7
60-64 let	-	0,6	0,8	-	-	0,5	0,6	0,9	1,0	-	0,7
Celkem	52,7	60,5	60,9	57,7	39,9	32,1	40,9	45,4	40,2	42,7	37,8

Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2015c)

Příloha 6: Věková struktura nezaměstnaných mužů a žen ÚK v tisících 2009-2013

Pohlaví/věková struktura	Muži					Ženy				
	2009	2010	2011	2012	2013	2009	2010	2011	2012	2013
15-19 let	0,9	1,6	2,0	1,4	0,7	1,6	1,0	0,5	0,9	0,7
20-24 let	2,9	4,1	4,9	4,1	4,0	3,3	3,0	2,5	3,5	2,0
25-29 let	3,6	5,2	2,8	4,1	3,2	2,0	2,2	2,8	2,7	2,4
30-34 let	3,3	1,7	2,0	2,3	1,6	3,5	1,7	2,0	3,0	3,4
35-39 let	1,5	2,2	1,7	2,4	1,7	2,0	4,3	3,7	3,8	3,6
40-44 let	1,7	1,3	1,1	0,7	1,1	2,5	3,6	2,0	3,0	2,8
45-49 let	1,9	2,4	1,8	1,3	1,9	2,3	3,6	2,3	2,2	2,1
50-54 let	1,3	1,0	1,7	1,2	1,7	3,1	3,5	1,8	2,5	1,7
55-59 let	1,5	1,2	1,9	1,6	1,6	1,4	1,0	1,5	1,3	1,1
Celkem	19,1	21,0	20,4	19,5	18,0	21,8	24,4	19,6	23,2	19,8

Zdroj: vlastní zpracování (ČSÚ, 2015c)

Příloha 7: Počet uchazečů o zaměstnání podle vzdělání v ÚK 2003-2013

Rok/stupeň vzdělání	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Bez vzdělání a neúplné základní vzdělání	371	407	369	352	320	256	238	314	322	288	290
Základní vzdělání	33 022	31 596	30 422	28 169	22 658	20 138	24 471	24 710	23 691	25 198	27 103
Nižší střední vzdělání	60	66	51	48	40	31	45	48	39	63	60
Nižší střední odborné	1 887	1 935	1 958	1 823	1 297	1 341	2 019	2 165	2 210	1 554	1 730
Střední odborné s výučním listem	27 911	26 663	24 469	22 207	16 883	15 390	21 418	22 298	19 899	22 255	23 568
Střední odborné bez maturity i výučního listu	543	547	474	418	353	290	373	389	307	240	217
ÚSV	1 595	1 513	1 454	1 254	950	895	1 153	1 195	1 141	1 141	1 285
ÚSO s vyučením i maturitou	2 135	1 999	1 846	1 793	1 371	1 406	2 155	2 190	2 087	1 621	1 697
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	7 809	7 647	7 393	6 560	5 105	4 943	6 696	7 170	6 822	7 568	7 961
Vyšší odborné vzdělání	200	190	183	147	130	142	185	199	189	232	245
Bakalářské vzdělání	149	142	159	166	162	193	278	320	413	417	530
Vysokoškolské	790	764	725	691	608	611	871	913	931	976	1 099
Doktorské	27	24	29	24	17	21	29	36	36	36	35
Celkem	76 499	73 493	70 532	63 652	49 894	45 657	59 976	61 947	58 087	61 589	65 820

Pozn.: ÚSV = úplné střední vzdělání, ÚSO = úplné střední odborné vzdělání.

Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Příloha 8: Počet volných pracovních míst podle dosaženého vzdělání v ÚK 2003-2013

Rok/stupeň vzdělání	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Bez vzdělání a neúplné základní vzdělání	52	50	43	52	201	46	24	414	62	54	95
Základní vzdělání	692	837	549	928	1 287	853	317	284	348	456	595
Nižší střední vzdělání	9	2	2	28	75	18	14	8	20	32	181
Nižší střední odborné	2	11	2	8	16	10	1	9	7	22	53
Střední odborné s výučním listem	1 317	1 532	1 500	2 827	3 604	2 624	677	816	783	667	849
Střední odborné bez maturity i výučního listu	8	10	9	16	34	21	8	17	8	5	12
ÚSV	10	12	9	36	36	36	21	41	56	90	147
ÚSO s vyučením i maturitou	59	29	26	78	109	62	85	100	163	103	111
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	389	314	383	730	789	524	337	354	349	215	176
Vyšší odborné vzdělání	17	6	6	24	32	20	17	16	20	30	37
Bakalářské vzdělání	5	9	11	11	16	7	10	9	18	25	11
Vysokoškolské	181	132	167	257	259	251	206	170	168	82	77
Doktorské	4	4	3	8	4	13	4	0	2	5	1
Celkem	2 745	2 948	2 425	5 003	6 462	4 485	1 721	2 238	1 974	1 786	2 345

Pozn.: ÚSV = úplné střední vzdělání, ÚSO = úplné střední odborné vzdělání.

Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Příloha 9: Počet uchazečů podle délky nezaměstnanosti v Ústeckém kraji 2003-2013

Rok/délka nezaměstnanosti	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Do 3 měsíců	13 126	14 573	14 109	13 305	11 613	14 210	15 757	17 290	13 986	14 058	12 658
3-6 měsíců	11 145	10 107	9 997	8 499	6 597	7 613	11 703	9 909	9 866	10 306	10 122
6-9 měsíců	7 033	5 956	5 763	5 103	3 851	3 744	7 467	5 713	5 247	5 894	6 121
9-12 měsíců	6 085	5 120	4 553	4 423	3 214	2 758	5 813	4 918	4 095	5 420	6 139
12-24 měsíců	14 324	12 281	11 488	9 836	7 299	4 859	8 296	11 656	10 403	10 275	12 691
Nad 24 měsíců	24 786	25 456	24 622	22 486	17 320	12 473	10 940	12 461	14 490	15 636	18 089
Celkem	76 499	73 493	70 532	63 652	49 894	45 657	59 976	61 947	58 087	61 589	65 820

Zdroj: vlastní zpracování, (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Příloha 10: Počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v ÚK 2003-2013

Rok	Podíl na celkovém počtu uchazečů (%)	Osoby se ZP			Osoby zdravotně znevýhodněné
		celkem	z toho:		
			plně invalidní	částečně invalidní	
2003	11,7	8 937	-	-	-
2004	12,2	9 000	28	3 690	1 095
2005	12,9	9 137	53	7 126	1 958
2006	13,5	8 619	43	6 873	1 703
2007	16,2	8 091	37	6 808	1 246
2008	16,8	7 671	38	6 427	1 206
2009	12,9	7 712	26	6 416	1 270
2010	12,3	7 611	4	6 313	1 294
2011	12,4	7 188	3	5 912	1 273
2012	12,2	7 061	3	6 091	967
2013	11,0	7 208	3	6 441	764

Zdroj: vlastní zpracování, (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Příloha 11: Počet rekvalifikací v okresech ÚK 2007-2013

Rok/okres	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ústí nad Labem	1 028	863	887	966	888	299	368
Teplice	825	399	342	910	770	237	362
Most	1 419	1 823	804	1 226	1 100	605	420
Louny	660	443	440	962	887	292	355
Litoměřice	495	301	546	811	700	224	303
Chomutov	864	314	466	963	636	592	301
Děčín	1 185	1 069	609	1 233	1 209	251	592
Celkem	6 476	5 212	4 094	7 071	6 190	2 500	2 701

Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Příloha 12: Počet veřejných prospěšných prací v okresech ÚK 2007-2013

Rok/okres	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ústí nad Labem	544	93	349	22	118	246	130
Teplice	318	250	105	108	241	147	126
Most	324	348	8	46	123	138	126
Louny	177	158	89	131	30	181	108
Litoměřice	256	125	187	74	120	222	137
Chomutov	304	183	139	167	228	214	204
Děčín	349	157	155	239	300	198	192
Celkem	2 272	1 314	1 032	787	1 160	1 346	1 023

Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Příloha 13: Počet společensky účelných pracovních míst v okresech ÚK 2007-2013

Rok/okres	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ústí nad Labem	265	104	157	279	148	82	148
Teplice	307	186	120	64	14	40	59
Most	361	191	109	182	262	144	162
Louny	159	89	36	124	89	96	244
Litoměřice	382	235	105	182	144	88	136
Chomutov	169	133	68	182	69	98	107
Děčín	328	288	148	238	180	122	264
Celkem	1 971	1 226	743	1 251	906	670	1 120

Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Příloha 14: Počet chráněných pracovních míst v okresech ÚK 2007-2013

Rok/okres	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ústí nad Labem	338	327	342	327	568	284	344
Teplice	257	283	322	316	601	268	448
Most	333	307	469	323	543	463	198
Louny	262	241	328	571	729	515	63
Litoměřice	155	149	195	180	393	450	93
Chomutov	102	86	67	116	215	301	58
Děčín	358	363	344	344	621	256	455
Celkem	1 805	1 756	2 067	2 177	3 670	2 537	1 659

Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Příloha 15: Počet SÚPM v rámci OP LZZ podle okresů v ÚK 2007-2013

Rok/okres	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ústí nad Labem	52	52	173	201	344	68	97
Teplice	118	102	324	223	221	76	140
Most	451	198	495	503	228	60	80
Louny	168	96	307	152	431	51	120
Litoměřice	43	6	252	225	363	64	111
Chomutov	144	0	295	153	192	33	125
Děčín	133	38	308	182	166	93	137
Celkem	1 109	492	2 154	1 639	1 945	445	810

Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)

Příloha 16: Počet VPP v rámci OP LZZ podle okresů v ÚK 2007-2013

Rok / okres	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ústí nad Labem	500	516	191	606	0	175	339
Teplice	362	137	239	300	1	89	248
Most	1 148	36	413	416	22	47	204
Louny	329	120	363	275	8	197	160
Litoměřice	358	261	305	377	0	171	139
Chomutov	743	218	352	123	10	223	235
Děčín	327	236	419	425	3	192	442
Celkem	3 767	1 524	2 282	2 522	44	1 094	1 767

Zdroj: vlastní zpracování (MPSV, 2008b, 2009a, 2010c, 2011e, 2012b, 2013c, 2014m)