

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Bakalářská práce

Hodnocení trhu práce ve vybraném regionu

Julija Smolina

© 2017 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Yuliya Smolina

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Hodnocení trhu práce ve vybraném regionu

Název anglicky

Analysis of labour market in selected region

Cíle práce

Cílem této bakalářské práce je posouzení vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2010-2015. Mimo stanovení odhadované míry nezaměstnanosti v následujícím období, bude výstupem práce také předložení návrhu možných opatření, které zabrání dalšímu zvyšování počtu nezaměstnaných v daném regionu.

Metodika

V teoretické části práce budou vysvětleny základní pojmy charakterizující trh práce, nezaměstnanost, dále aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje. Výchozí informace pro zpracování práce budou čerpány z odborné literatury, údajů Českého statistického úřadu, Úřadu práce České republiky a dalších dostupných internetových zdrojů.

V praktické části bude nejdříve charakterizován Ústecký kraj, prostřednictvím jeho geografického členění a demografických ukazatelů. Zbývající část bude věnována analýze trhu práce a hodnocení jeho současné situace. Jednotlivé ukazatele a hodnoty zde budou zachyceny pomocí grafů, tabulek a schémat. Ke zpracování a interpretaci údajů budou použity základní statistické metody. Tato část práce bude doplněna vlastními informacemi a poznatky, pořízenými metodou anketního šetření.

Doporučený rozsah práce

40-50 stran

Klíčová slova

trh práce, práce, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, ukazatel, Ústecký kraj

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

DVOŘÁKOVÁ, Z. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

SEKERKA, B. – BRČÁK, J. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245-5.

SOJKA, M. – KOTULAN, A. – SAMUELSON, P A. – NORDHAUS, W D. – MEJSTŘÍK, M. *Ekonomie*. Praha: Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-.

SOUKUPOVÁ, J. – MACÁKOVÁ, L. – SOUKUP, J. – HOŘEJŠÍ, B. *Mikroekonomie*. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-218-5.

Předběžný termín obhajoby

2017/18 ZS – PEF (únor 2018)

Vedoucí práce

prof. Ing. Jaroslav Homolka, CSc.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 5. 1. 2017

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 26. 1. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 24. 11. 2017

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 26. 11. 2017_____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala prof. Ing. Jaroslavovi Homolkovi, CSc. za jeho odborné vedení, ochotu, cenné rady a podnětné připomínky ke zpracování této bakalářské práce. Dále děkuji své rodině a příteli za podporu během celého studia.

Hodnocení trhu práce ve vybraném regionu

Souhrn

Tato bakalářská práce se zabývá hodnocením trhu práce Ústeckého regionu v letech 2011-2016. V teoretické části práce jsou vysvětleny základní pojmy charakterizující trh práce, nezaměstnanost, aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje.

Úvodní část praktické práce se věnuje charakteristice Ústeckého kraje, prostřednictvím jeho geografického členění a demografických ukazatelů. Zbývající část práce se zaměřuje na analýzu trhu práce a hodnocení jeho současné situace, přičemž nezaměstnanost je posuzována z hlediska věku uchazečů o zaměstnání, pohlaví a kvalifikace. Závěr práce shrnuje dosavadní situaci na trhu práce s cílem poukázat na budoucí tendence jeho vývoje a možná opatření, vedoucí ke snížení míry nezaměstnanosti v daném regionu.

Klíčová slova: aktivní politika, míra nezaměstnanosti, mzda, nabídka, nástroj, nezaměstnanost, práce, trh práce, ukazatel, Ústecký kraj, úřad

Evaluation of labour market in selected region

Summary

This bachelor thesis focuses on the evaluation of the labour market of Ústí Region in the years 2011-2016. The theoretical part explains the basic concepts characterizing the labour market, unemployment, active employment policy and its tools.

The introductory part of the practical work focuses on the characteristics of the Ústí Region through its geographical breakdown and demographic indicators. The remaining part focuses on labour market analysis and assessment of its current situation where unemployment is assessed in terms of age, job seekers, gender and qualifications. The conclusion of the thesis summarizes the current situation on the labour market in order to point out the future trends of its development and possible measures leading to the reduction of unemployment rate in the region.

Keywords: active policy, unemployment rate, wage, supply, instrument, unemployment, labour, labour market, indicator, Ústecký kraj, office

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika	11
3 Teoretická východiska	12
3.1 Trh.....	12
3.2 Práce.....	12
3.3 Trh práce	12
3.3.1 Poptávka na trhu práce.....	13
3.3.2 Nabídka na trhu práce	13
3.4 Rovnováha na trhu práce.....	14
4 Nezaměstnanost.....	15
4.1 Kdo je nezaměstnaný	15
4.2 Druhy nezaměstnanosti a jejich příčiny	15
4.2.1 Frikční nezaměstnanost.....	15
4.2.2 Strukturální nezaměstnanost	16
4.2.3 Cyklická a sezonní nezaměstnanost.....	16
4.2.4 Skrytá nezaměstnanost.....	17
4.2.5 Dobrovolná nezaměstnanost	17
4.2.6 Nedobrovolná nezaměstnanost	18
4.2.7 Dlouhodobá nezaměstnanost	18
4.3 Měření nezaměstnanosti.....	19
4.4 Dopady nezaměstnanosti.....	20
4.4.1 Skupina ekonomických dopadů	21
4.4.2 Skupina sociálních dopadů	21
5 Politika zaměstnanosti	22
5.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	22
5.2 Nástroje aktivní politiky.....	22
5.2.1 Rekvalifikace	23
5.2.2 Investiční pobídky.....	23
5.2.3 Veřejně prospěšné práce	23
5.2.4 Společensky účelná pracovní místa	24
5.2.5 Překlenovací příspěvek	24
5.2.6 Příspěvek na zapracování.....	24
5.3 Pasivní politika zaměstnanosti	24

6	Vlastní práce	25
6.1	Charakteristika Ústeckého regionu	25
6.2	Zaměstnanost v Ústeckém regionu	27
6.2.1	Nejvýznamnější zaměstnavatelé Ústeckého regionu	29
6.3	Nezaměstnanost v Ústeckém regionu	30
6.3.1	Vývoj nezaměstnanosti v letech 2011-2016	30
6.3.2	Struktura nezaměstnanosti	31
6.3.3	Struktura volných pracovních míst	33
6.3.4	Struktura uchazečů o zaměstnání	34
6.4	Dotazníkové šetření	35
6.4.1	Rozbor výsledků průzkumu	35
7	Výsledky a diskuze	46
7.1	Příčiny nezaměstnanosti v Ústeckém kraji	46
7.2	Vývoj nezaměstnanosti v nadcházejícím období	47
7.3	Návrhy opatření ke snížení nezaměstnanosti	48
8	Závěr.....	50
9	Seznam použitých zdrojů	51
9.1	Odborné publikace	51
9.2	Internetové zdroje.....	51
9.3	Právní legislativa	54
10	Přílohy	56

1 Úvod

Nezaměstnanost. Pojem, se kterým se v dnešní době často setkáváme. Ztratit zaměstnání může znamenat jednu z nejvíce stresujících ekonomických událostí v životě. Převážná většina lidí spoléhá na své výdělký ze zaměstnání především pro udržení životní úrovně, mnoho lidí ovšem nevidí v práci jen příjem, ale smysl svého žití. Ztráta zaměstnání nepřináší komplikace pouze dnes, a to snížení životní úrovně, ale i nejistotu do budoucna.

Nezaměstnanost s sebou nese řadu negativních důsledků, ať už pro nezaměstnaného nebo pro celou ekonomiku. Je nutné zmínit nejenom fakt, že se snižuje ekonomická síla země, ale také narůstají výdaje na zajištění nezaměstnaných (ať už se jedná o sociální dávky nebo podporu v nezaměstnanosti).

Skutečným problémem je především dlouhodobá nezaměstnanost. Proto také existuje aktivní politika zaměstnanosti, využívají se různé programy, rekvalifikace a projekty, které mají umožnit, aby se nezaměstnaní mohli vrátit na trh práce. Pracuje se intenzivně zejména s rizikovými skupinami, kam patří osoby se zdravotním znevýhodněním, osoby nad 50 let, mladí lidé ve věku do 18 let (často pouze s ukončeným základním vzděláním).

Bakalářská práce na téma "Hodnocení trhu práce v Ústeckém regionu" se zabývá jak charakteristikou trhu práce v Ústeckém kraji, tak analýzou vývoje nezaměstnanosti, a to v návaznosti na jednotlivá kritéria, která mohou nezaměstnanost a zaměstnanost v tomto kraji ovlivňovat. Již na začátku této práce je důležité zmínit, že se jedná o jeden z neproblematičtějších krajů v České republice. Jedním z důvodu je i existence sociálně vyloučených lokalit. Mezi další důvody lze zařadit nižší kvalifikovanost občanů na místním trhu práce a nižší počet pracovních míst.

Konečným důsledkem je skutečnost, že ve srovnání s celorepublikovým ukazatelem podílu nezaměstnaných osob vykazuje Ústecký kraj vyšší hodnoty než ostatní kraje. Jako příklad mohu uvést čísla nezaměstnanosti za měsíc leden 2017. Podíl nezaměstnaných osob v České republice dosáhl výše 5,3 %. V okrese Děčín 8,1 %, v okrese Chomutov 8,2 %, v okrese Ústí nad Labem 8,6 % a v okrese Most dokonce 10,1 %, což znamená o 91 % více, než je celorepublikový průměr. (MPSV, 2017)

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Bakalářská práce si klade za cíl posoudit vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2011-2016, a to na základě statistických dat. K dílčím cílům se řadí též stanovit predikci vývoje míry nezaměstnanosti v dalším období, na základě čehož bude v závěru práce předložen návrh několika opatření, jejichž prostřednictvím bude moci být eliminováno zvyšování počtu nezaměstnaných v Ústeckém kraji.

2.2 Metodika

Bakalářská práce je členěna do dvou částí, a to na teoretickou a praktickou. V teoretické části práce jsou vysvětleny základní pojmy charakterizující trh práce, nezaměstnanost, dále aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje. Výchozí informace pro zpracování práce jsou čerpány z odborné literatury, údajů Českého statistického úřadu, Úřadu práce České republiky a dalších dostupných internetových zdrojů.

V praktické části je nejdříve charakterizován Ústecký kraj, prostřednictvím jeho geografického členění a demografických ukazatelů. Zbývající část se věnuje analýze trhu práce a hodnocení jeho současné situace. Jednotlivé ukazatele a hodnoty jsou zde zachyceny pomocí grafů, tabulek a schémat. Ke zpracování a interpretaci údajů byly použity základní statistické metody. Tato část práce je doplněna vlastními informacemi a poznatky, pořízenými metodou anketního šetření.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh

Vzájemně propojené a současně na sobě závislé trhy tvoří tržní hospodářství. Hlavními subjekty z hlediska funkce je trh služeb a výrobků, kde lidé nakupují statky pro uspokojení svých potřeb. Dalšími důležitými zdroji pro tvorbu tržní produkce jsou půda, práce a kapitál. (Buchtová, 2003)

3.2 Práce

Práci můžeme charakterizovat jako cílevědomou lidskou činnost, kterou člověk produkuje statky a služby, jejichž výsledkem je mzda. Mzda je odměnou za vykonanou práci a slouží k uspokojení lidských potřeb. Předpokladem výkonu práce je lidský kapitál neboli souhrn fyzických, intelektuálních a praktických schopností či dovedností člověka.

Z hlediska ekonomického přínosu práce má velký význam její produktivita, která se zpravidla vyjadřuje množstvím vyprodukovaných statků a služeb. Množství práce závisí na počtu osob schopných a ochotných pracovat. Pokud se jedná o konkrétní práci, její množství i kvalita závisí od intenzity práce a stejně tak i délky pracovního procesu. Důležitá je kvalitní práce, kterou určuje hlavně vzdělání a kvalifikace lidí. (Jurečka, 2013)

3.3 Trh práce

Trh práce je ekonomický pojem. V klasickém pojetí pracovní trh organizuje produkci a distribuci práce jako směnné vztahy mezi prací a mzdou. Stejně jako trhy jakéhokoliv jiného zboží, je trh práce místem střetu nabídky a poptávky, jejichž vzájemným působením dochází k tvorbě podmínek zaměstnanosti a ceny za odvedenou práci, mzdy. (Mareš, 2002)

Kromě obecných zákonitostí trhu, má tento svou jedinečnou povahu, vyplývající ze zvláštnosti zboží, se kterým se obchoduje. Předmětem obchodu je zde totiž pracovní síla, kterou disponují lidé. (Dvořáková, 2012) Lidé jako vlastníci výrobního kapitálu, nabízejí svou službu práce výrobcům, kteří si tyto služby pronajímají, aby mohli vyrábět. (Brožová, 2003)

Pracovní trh je obdobně jako jiné formy sociálního, politického a ekonomického života, založen na institucích, které na trhu práce působí svým tlakem i legitimizací určitých aktivit. Nejsou to ovšem jen instituce, ale i celá řada norem, morálních standardů, pravidel jednání, zvyklostí a očekávání, které ovlivňují a regulují zdánlivě svobodný trh. (Mareš, 2002)

V poslední době je trh práce velmi ostře sledován ekonomy v tomto oboru, kteří se snaží určit, kterým směrem se bude trh práce v budoucnu vyvíjet. Zkoumání trhu práce, nabídek a poptávek je důležitým faktorem pro makroekonomiku a také je důležitým faktorem pro odhad růstu mezd a nezaměstnanosti.

3.3.1 Poptávka na trhu práce

Poptávku po práci určují firmy a podniky. Jedná se o zájem firem vyhledat na trhu práce požadovanou pracovní sílu. Hlavními subjekty jsou tedy pracovníci a firmy. Poptávku po práci lze chápat jako typ odvozené poptávky, jejíž charakter je dán poptávkou spotřebitelů, kteří mají zájem o finální statky, jež jsou prostřednictvím práce vyráběny.

Efektivní hospodaření a dosažení co nejvyššího zisku je hlavním cílem každého výrobního podniku. Při poptávce po pracovní síle firmy sledují náklady, které musí vynaložit a výnosy z ní plynoucí. Ve snaze o maximalizaci svého zisku, poptávají firmy jen takové množství, kdy příjmy z mezní produkce budou vyšší než mezní náklady na práci, mzdy.

Poptávka pro práci je ovlivněna mnoha faktory, a to zejména: cenou práce, výší reálné mzdy nebo mzdového tarifu, poptávky po produktech a službách a jejich cenou, produktivitou práce, cenami ostatních vstupů (kapitálu, půdy), očekávanými budoucími tržbami a volnou pracovní silou na trhu práce. (Dvořáková, 2012)

3.3.2 Nabídka na trhu práce

Stranu nabídky na trhu práce představují domácnosti. Nabídkou zde rozumíme nabídku zručností, dovedností, postojů a kvalifikace, kterou chtějí lidé uplatnit na trhu práce. Můžeme tedy hovořit o množství pracovníků, které má současný trh k dispozici. Každý spotřebitel uvažuje, jak naložit se svým časem, aby ho efektivně proměnil v užitek v podobě služeb a výrobků, které nakupuje za mzdu.

Výše mezd na trhu práce se odvíjí od nabídky pracovních sil. Rozdíl mezi užitekem získaným ze služeb a výrobků a užitekem z volného času se odvíjí od mzdového tarifu. Nabídka práce je podpůrný prvek určující životní úroveň jednotlivců a bohatství ve společnosti. (Jurečka, 2013)

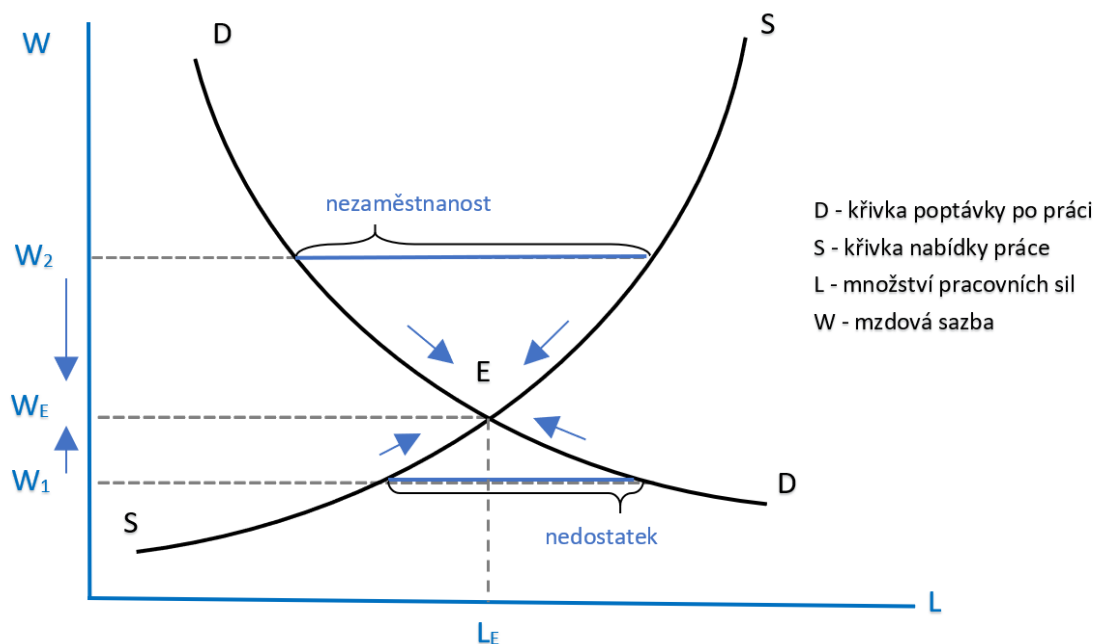
Nabídku práce ovlivňují určité faktory, obdobně jako u poptávky. Jedná se především o úroveň současných i očekávaných reálných mezd, majetkové poměry domácností,

mimopracovní příjmy vč. státních transferů, demografický vývoj, míru ekonomické aktivity obyvatelstva nebo pracovní zvyky, kulturu a tradice. (Dvořáková, 2012)

3.4 Rovnováha na trhu práce

Kombinací poptávkové a nabídkové křivky vzniká bod tržní rovnováhy tzv. bod E. V dokonale konkurenčním prostředí je tržní rovnováha charakteristická tím, že každá firma poptává zrovna takové množství práce, které při rozvážné mzdové sazbě odpovídá množství zájemců o danou práci. V této situaci je rozvážná mzdová sazba pro firmy maximálně zisková. Na druhé straně je zároveň považována za dostatečnou satisfakci i těmi, kteří pracovat chtějí. (Brožová, 2003)

Na obrázku č. 1 je zobrazen trh práce v rovnováze při reálné mzdě W_E . Při nižší mzdě W_1 by byl na trhu nedostatek práce, protože by firmy nenacházely takové množství práce, jaké by chtěly zaměstnat. Naopak při vyšší mzdě W_2 by vznikl na trhu práce přebytek práce, čili nezaměstnanost.



Obrázek č. 1 - Tržní rovnováha

Zdroj: Autor práce, podle HOLMAN, Robert. *Ekonomie*, s. 271

Trh práce spěje ke své rovnováze a udržuje se v ní obdobným způsobem jako trh zboží. Nerovnováha na trhu práce, ať už jde o přebytek nebo nedostatek, je přechodnou situací. Tato situace je eliminována pohybem reálné mzdy, jejíž výši určuje samotný trh. (Holman, 2016)

4 Nezaměstnanost

V ekonomické teorii je za nezaměstnanost pokládán stav, kdy dochází k nerovnováze na trhu práce. Nabídka práce převládá nad poptávkou, nebo dochází k disproporcii mezi strukturou nabídky a poptávky. (Mareš, 2002)

Řada moderních společností považuje nezaměstnanost za závažný problém. Jak uvádí Mareš (2002, s. 12): „*Nezaměstnanost, a zvláště masová nezaměstnanost není ovšem jen ekonomickým problémem. Nejde jen o „nerovnováhu na trhu práce“, ale i o její důsledky pro život jedince i společnosti a o mechanismy, kterými společnost těmto důsledkům čelí.*“

Zájmem společnosti je, aby nezaměstnanost byla minimální. Společnost se proto snaží vytvářet takové nástroje, které stimulují lidi k zapojení se do pracovního procesu a firmy k maximálnímu využívání dostupných pracovních sil. Z ekonomického hlediska, je určitá míra nezaměstnanosti i potřebná. Docházelo by jinak k trvalému převisu nabídky pracovních míst, to podle zákonů trhu práce vede ke zvyšování ceny práce, aniž by byla podložena růstem produktivity práce, což je v ekonomice nežádoucí. (Holman, 2016)

4.1 Kdo je nezaměstnaný

Za nezaměstnaného můžeme považovat toho člověka, který je bez zaměstnání a aktuálně si další intenzivně hledá. Přičemž právě znak vyhledávání nové pracovní příležitosti je základním charakteristickým rysem u nezaměstnaných. Jestliže se však jedná o člověka, který nemá pracovní uplatnění, avšak intenzivně si nové zaměstnání nehledá, nepovažuje se za nezaměstnaného. Také pro statistické účely se mezi nezaměstnané řadí pouze osoby, jež jsou registrovány na úřadech práce. (Holman, 2016)

4.2 Druhy nezaměstnanosti a jejich příčiny

Nezaměstnanost lze rozlišovat podle několika kritérií. Nejčastěji se jedná o kritérium příčiny, tzn., proč nezaměstnanost vznikla. Z tohoto hlediska lze nezaměstnanost označit jako frikční, strukturální a cyklickou. (Dvořáková, 2012)

4.2.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnaností chápeme situaci lidí, kteří se stali dočasně nezaměstnanými, jelikož opustili původní zaměstnání a během určitého období se snaží najít nové. Fáze vyhledávání nového pracovního místa jim většinou zabere nějaký čas. Častým důvodem je, že chtějí mít

rozhled o kompletní nabídce volných pracovních míst a najít skutečně zaměstnání, které pro ně bude nejvhodnější. Kdyby přijali hned první nabízející se místo, neměli by potom tolik času na hledání jiného, lepšího. Frikční nezaměstnanost je někdy označována za normální stav. Doba jejího trvání je determinována časem, potřebným pro vyhledání nového pracovního místa. (Dvořáková, 2012)

4.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Důvodem vzniku strukturální nezaměstnanosti jsou probíhající strukturální změny v ekonomice, jejichž prostřednictvím dochází ke zmenšování a zániku některých odvětví na jedné straně a k expanzi dalších odvětví na straně druhé. V důsledku uvedených změn dochází k poklesu poptávky v určitých profesích, nicméně zároveň roste i poptávka po jiných druzích povolání. Díky tomu, že některá odvětví se zmenšují, musí také firmy působící v této oblasti propustit část svých pracovníků, nicméně ti mají možnosti zapojit se do pracovního procesu v odvětvích, které aktuálně expandují, ovšem za podmínky rekvalifikace. (Jurečka, 2013)

Délka strukturální nezaměstnanosti bývá obvykle delší než u frikční nezaměstnanosti, přičemž i zásah do života člověka je u strukturální nezaměstnanosti závažnější. Již samotný přechod z jedné profese do druhé je náročný, navíc tito lidé se musí rekvalifikovat, adaptovat se na nové prostředí, nové povolání. Přestože strukturální změny v ekonomice jsou neustálé a permanentní, dochází k průběžné změně struktury poptávky. Těžko se lze těmto změnám bránit. Je zcela přirozené, že se musí lidé těmto změnám přizpůsobit, stejně jako celá ekonomika, bez ní by se nemohla účastnit světové soutěže, naopak by zaostávala. Na základě těchto skutečností se strukturální nezaměstnanost považuje za zcela přirozený jev v každé ekonomice. (Holman, 2016)

4.2.3 Cyklická a sezonní nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je nezaměstnaností, která prostupuje všemi odvětvími v období, kdy ekonomika země prochází fází hospodářského poklesu. Ke zmírnění či eliminaci cyklické nezaměstnanosti dochází poté, co se obnoví hospodářský růst země. (Holman, 2016) Pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodními cykly, jedná se o nezaměstnanost sezonní. Sezonní nezaměstnanost postihuje například oblast stavebnictví, turistických služeb a zemědělství. (Mareš, 2002)

4.2.4 Skrytá nezaměstnanost

Existuje i tzv. skrytá (hidden) nezaměstnanost. Řadí sem osoby, které oficiálně nevystupují jako nezaměstnaní, neregistrují se na úřadu práce. Tyto osoby buďto na hledání zaměstnání vědomě rezignují, nebo unikly do jiného statusu. Zde se jedná například o zdravotně postižené, ženy na mateřské dovolené nebo osoby opatřující si výdělek jiným způsobem. (Mareš, 2002)

4.2.5 Dobrovolná nezaměstnanost

Mnoho uchazečů o zaměstnání, kteří jsou registrovaní na úřadech práce, jsou dobrovolně nezaměstnanými. Důvodem může být např. skutečnost, že chtějí pobírat podporu v nezaměstnanosti. U jiných dobrovolně nezaměstnaných vstupuje do popředí fakt, že se nebudou muset snažit o aktivní hledání práce, že jim sám úřad něco najde a oni se tak této aktivitě vyhnou, přitom vyhledávají různé záminky, proč takto nabízená místa nemohou přijmout. Případně do nich nastoupí, ale jenom na krátkou dobu, poté je opustí a opět se zaregistrují na úřadu práce. Takto byla v minulosti běžně vykonávaná strategie některých dobrovolně nezaměstnaných osob. (Brožová, 2003)

Tato praktika je však v současnosti eliminována odlišnými podmínkami pro nárok na podporu v nezaměstnanosti. Zatímco běžná podpora v nezaměstnanosti činí dle § 50 odst. 3 65 % po první 2 měsíce, 50 % ve třetím a čtvrtém měsíci a po zbytek podpůrní doby 45 % průměrného výdělku, osobám, které ukončí pracovní poměr dohodou nebo z vlastní vůle, se snižuje na 45 % průměrného čistého výdělku, a to po celou dobu podpory v nezaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Nicméně pokud bude mít člověk vážné důvody k ukončení zaměstnání, nebude se na něj ustanovení dle § 50 odst. 3 vztahovat a bude moci pobírat podporu v nezaměstnanosti jako kdyby sám pracovní poměr neukončil. Mezi tzv. vážné důvody se řadí především nutnost osobně pečovat o dítě do 4 let, starat se o fyzickou osobu, jež je osobou závislou na pomoci jiné fyzické osoby, a to ve stupni II, III a IV, jestliže se jedná o zdravotní důvody nebo jestliže se jedná o jiné vážné osobní důvody, např. etického, náboženského či mravního charakteru. (Doušová, 2017)

U některých lidí trvá nezaměstnanost delší dobu, u jiných naopak kratší. Je-li podpora v nezaměstnanosti nízká a poskytuje se po kratší dobu, snižuje se i délka dobrovolné

nezaměstnanosti. Důvodem je motivace nezaměstnaných osob najít si novou práci. (Brožová, 2003)

4.2.6 Nedobrovolná nezaměstnanost

U nedobrovolné nezaměstnanosti dochází k tomu, že je nezaměstnanými hledána práce za obvyklou mzdu (dokonce i výrazně nižší), avšak ji nemohou nalézt. Příčinami jsou obvykle překážky, které brání snižování mzdy. Na jedné straně se jedná o aktivity odborů, jejichž cílem je mimo jiné prosazování vysokých mezd. Odbory často nechťejí povolit snižování mezd i v případě, že je trh práce postižen vyšší nezaměstnaností. V jejich případě není registrován fakt, že vzhledem k jejich mzdovým požadavkům je vyvolávána nedobrovolná nezaměstnanost. Díky tomu jsou zaměstnanci poškozováni více, než by tomu bylo v případě, kdyby mohly poklesnout mzdy na tržní úroveň (rovnováha). (Holman, 2016)

Kromě odborů se na této situaci „přiživuje“ vláda, kdy je schválena poměrně vysoká minimální mzda, a měla by být dále zvyšována. Zatímco v lednu 2007 (tj. před 10 lety) činila minimální mzda 8 000 Kč, dnes je to 11 000 Kč. Za posledních 10 let došlo ke zvýšení minimální mzdy pětkrát (celkem o 37,5 %). (MPSV, 2017)

Důsledky nedobrovolné nezaměstnanosti jsou pro člověka horší než u dobrovolné nezaměstnanosti. Důvodem je skutečnost, že v rámci dobrovolné nezaměstnanosti jsou vhodné pracovní nabídky odmítány samotným jedincem, neboť on nechce místo přijmout z důvodu jeho nenaplněných očekávání (práce za nižší mzdu). Naproti tomu člověk nedobrovolně nezaměstnaný by rád pracoval, klidně přijme i zaměstnání hůře placené, které je pod jeho profesní úroveň, jenom za cenu toho, aby pracoval, avšak nemůže takovou práci najít. Tím pádem se dostává do existenčních problémů, pocítuje zklamání a beznaděj, může se propadat do stále větších depresí. (Holman, 2016)

4.2.7 Dlouhodobá nezaměstnanost

Na nezaměstnanost nelze pohlížet jenom z hlediska její výše (míry nezaměstnanosti), je nutné posuzovat taktéž její délku. Přírozeným jevem v každé ekonomice je krátkodobá nezaměstnanost. Za závažný problém se naproti tomu považuje nezaměstnanost dlouhodobá. Je vymezena tím, že trvá u daného člověka nejméně 1 rok (tzn., že člověk je nejméně 12 měsíců v kuse nezaměstnaný), s čímž jsou spojeny potíže sociálního charakteru, obdobně jako u nezaměstnanosti nedobrovolné. (Buchtová, 2013)

Ekonomika postižená dlouhodobou nezaměstnaností vysílá signál, že neumí správně hospodařit a je zde tedy špatný systém práce. Dochází k sociálnímu vyloučení, hovoří se také o ztrátě lidského kapitálu: nízký disponibilní důchod, postupné odstraňování pracovních návyků, vyšší nemocnost, kriminalita. (Brožová, 2003)

Za příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti se považuje hospodářská recese, která trvá delší dobu. Jmenovat lze ovšem i jiné příčiny. Příkladem je např. dlouhodobá mzdová strnulost. Jestliže nejsou nastaveny podmínky pro pokles mezd, znamená to obvykle, že odbory vyjednaly kolektivní mzdovou dohodu, kde je na delší dobu mzda fixována na určité výši, přičemž odbory nemají zájem, aby mzdy klesaly i v případě, že je ekonomika postižena vysokou mírou nezaměstnanosti. (Jurečka, 2013)

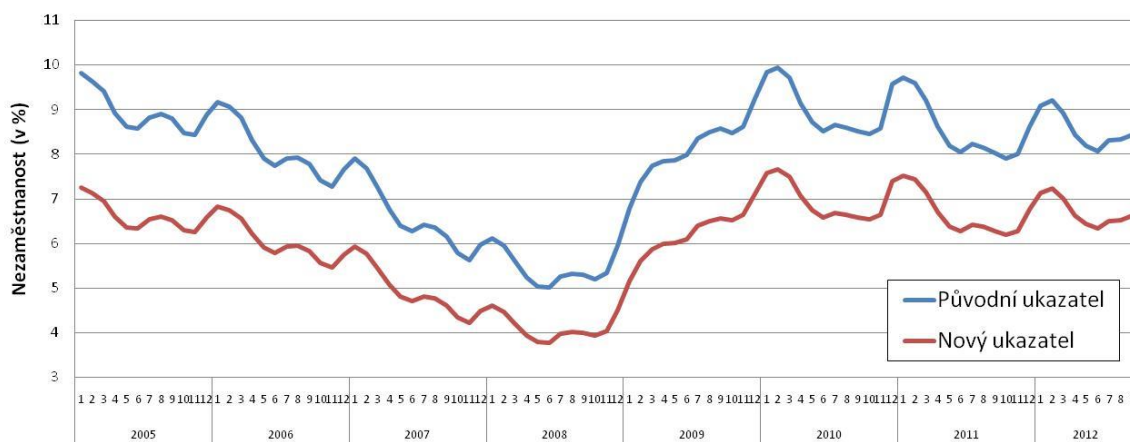
Nelze se nezmínit taktéž o tom, že v některých ekonomikách je špatně nastaven systém podpory v nezaměstnanosti. Ta může být natolik vysoká, že je pro nezaměstnaného výhodnější být tzv. na podpoře než jít pracovat. Nezaměstnaní jsou v takovém případě málo motivováni k hledání nové práce. Dlouhodobá nezaměstnanost se však může spontánně změnit z nedobrovolné na dobrovolnou. (Holman, 2016)

4.3 Měření nezaměstnanosti

V České republice se sledují dvě odlišné míry nezaměstnanosti. Tyto míry nezaměstnanosti srovnávají počet nezaměstnaných s velikostí pracovní síly:

- Na základě metodiky výpočtu z Českého statistického úřadu se počítá míra nezaměstnanosti v rámci výběrových šetření pracovních sil tzv. obecná míra nezaměstnanosti. (ČSÚ, 2017)
- Ministerstvo práce a sociálních věcí zveřejňuje od roku 2013 ukazatel podílu nezaměstnaných osob na základě počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání, jejichž věk se nachází mezi 15 až 64 lety. Tyto údaje o podílu nezaměstnaných osob se používají k hodnocení politiky zaměstnanosti, které vyplývá z legislativy České republiky. Tento ukazatel podílu nezaměstnaných osob srovnává počet daných osob, jež se ucházejí o zaměstnání v České republice, s celkovým počtem obyvatel v daném věku, jsou zde tak zahrnuti i ekonomicky neaktivní osoby. (MPSV, 2017)

Na grafu č. 1 je znázorněno, jak se od sebe liší původní ukazatel míry registrované nezaměstnanosti, který byl od roku 2013 nahrazen ukazatelem podílu nezaměstnaných osob.



Graf č. 1 - Srovnání míry registrované nezaměstnanosti s novým ukazatelem

Zdroj: ČSÚ

Z výše uvedeného grafu je patrné, že dle původního ukazatele byly vykazovány vyšší míry nezaměstnanosti, nežli je tomu v případě nového ukazatele. To je i důvodem, proč bylo k novému ukazateli přistoupeno. Uvádí to také MPSV: „*ukazatel míry registrované nezaměstnanosti srovnává dosažitelné uchazeče o zaměstnání s pracovní silou tvořenou kombinací údajů z více zdrojů - dosažitelní uchazeči o zaměstnání z evidence ÚP, zaměstnané osoby z dat Výběrových šetření (VŠPS) ČSÚ, údaje o zaměstnanosti z VŠPS na úrovni okresů nejsou dostatečně reprezentativní, detailní výsledky trpí vyšší chybovostí, pro nižší územní celky zcela chybí (v souvislosti s úspornými opatřeními ve státní a veřejné správě další rozšiřování VŠPS tak, aby poskytovalo podrobnější údaje, nepřichází v úvahu, VŠPS bude naopak omezeno pouze na zabezpečení požadavků vyplývajících z mezinárodních dohod). Nezanedbatelným důvodem je také srovnávání nebo záměna míry nezaměstnanosti MPSV a VŠPS ČSÚ a jejich nesprávná interpretace.*“

4.4 Dopady nezaměstnanosti

S nezaměstnaností, a zejména pak s dlouhodobou, se pojí řada negativních důsledků a dopadů. V odborné literatuře se hovoří o dvou skupinách těchto dopadů, a to z pohledu ekonomického a sociálního.

4.4.1 Skupina ekonomických dopadů

Nejzávažnějším ekonomickým dopadem nedobrovolné nezaměstnanosti je ztráta makroekonomického produktu. V době, kdy se ekonomika nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, dochází k plýtvání vzácných ekonomických zdrojů. Ekonomicky aktivní lidé nemohou pracovat, neboť nejsou utvářena další pracovní místa. (Brožová, 2003) V této situaci země nevyrabí na hranici svých produkčních možností a tím pádem přichází o značnou část pracovních i kapitálových zdrojů. Takové ztráty lze v ekonomii kvantifikovat pomocí tzv. Okunova zákona: *„Zvýší-li se skutečná míra nezaměstnanosti o 1 % oproti přirozené míře nezaměstnanosti, poklesne reálný produkt o 2-3 % oproti hodnotě potenciálního produktu.“* (Jurečka, 2013, s. 148)

Pokles produktu znamená další sekundární ztráty v sektoru domácností, firem i státu. Nezaměstnaní neodvádějí daně z příjmů. Firmám se vzhledem k nižší produkci snižují zisky, z nichž odvádějí daně. Daňové příjmy státu přitom klesají, zatímco jeho výdaje rostou s nutností vyplácení sociálních dávek a financování aktivní politiky zaměstnanosti. S rostoucím počtem klientů sociálního státu souvisí i další nepříznivé sociálněpolitické jevy jako je zhoršení veřejného zdraví, růst kriminality, politická nestabilita apod. (Brožová, 2003)

4.4.2 Skupina sociálních dopadů

Vysoká míra dlouhodobé nezaměstnanosti je spojována také s řadou sociálních a psychologických dopadů, které negativně ovlivňují nejen jednotlivce, ale také celou společnost. U takto postižených jedinců se zpravidla setkáváme s tzv. sociálně patologickými jevy, které se projevují nepřímo: nadměrnou konzumací alkoholu, nikotinu a drog, vyšší nemocností a vyšší spotřebou léků, a dokonce vyšším výskytem sebevražděných pokusů. (Buchtová, 2013)

Pokud člověk ztratí práci, odrazí se to v jeho jednotlivých oblastech společenského života. Nezaměstnanost je společností vnímána jako velká odchylka od normálního života a spojuje se s velmi nízkou společenskou prestiží. (Brožová, 2003) Je nutné upozornit na to, že každý člověk řeší ztrátu zaměstnání jinak. Záleží na mnoha faktorech, jako např. na věku daného jedince, na jeho psychické odolnost vůči stresu, na pohlaví, na jeho nejvyšší dosažené kvalifikaci či na jeho schopnosti využít svůj volný čas. (Mareš, 2002)

Je navíc nutné konstatovat, že ztrátou zaměstnání je člověk sociálně izolován hned dvakrát. Jednak tím, že při ztrátě zaměstnání, ztrácí též významné sociální kontakty, čímž přerušuje vztahy s lidmi, kteří se k jeho práci přímo nevztahují. Pracovní činnost nelze nahradit činností ve volném čase či kontakty s lidmi, které nezaměstnaný zná z prostředí mimo svou práci (např. rodinu, sousedy). Navíc dochází při ztrátě zaměstnání k omezování kontaktů s nejbližšími, stejně tak i s jinými nezaměstnanými. (Brožová, 2003)

5 Politika zaměstnanosti

5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je zakotvena v zákoně o zaměstnanosti. Je hrazena ze státních financí a zahrnuje veškeré činnosti a opatření, která mají zajistit nejvyšší možný stupeň zaměstnanosti a které vykonává MPSV spolu s Úřadem práce. Na těchto činnostech se dále mohou podílet i jiné subjekty, jako např. zaměstnavatelé. (Dvořáková, 2012)

5.2 Nástroje aktivní politiky

V zákoně o zaměstnanosti, v ustanovení § 104 odst. 2 je nalezen demonstrativní výčet jednotlivých nástrojů, na jejichž základě se aktivní politika zaměstnanosti v České republice realizuje. K těmto nástrojům patří dle uvedeného zákona tyto:

- *„rekvalifikace,*
- *investiční pobídky,*
- *veřejně prospěšné práce,*
- *společensky účelná pracovní místa,*
- *překlenovací příspěvek,*
- *příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,*
- *příspěvek na zapracování,*
- *příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“ (Zákon č. 435/2004 Sb.)*

Mimo výše uvedený demonstrativní výčet lze podle ustanovení § 105 odst. 1 zákona o zaměstnanosti mezi další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zařadit i poradenství za účelem zprostředkování vhodného zaměstnání, *„podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti.“ (Zákon č. 435/2004 Sb.)*

5.2.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace patří dle mnoha názorů mezi jeden z nejdůležitějších a velmi účinných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Důvodem je zvýšení možnosti návratu do pracovního prostředí a možnosti reagovat tak na změny odehrávajících se na trhu práce, kdy poptávka po určité profesi je vysoká, avšak nabídka nestačí tuto poptávku pokrýt, zatímco nezaměstnaných osob stále přibývá, a právě pomocí rekvalifikace dochází k získání potřebných nových znalostí pro uplatnění se na trhu práce. (Dvořáková, 2012)

Definice rekvalifikace je obsažena v ustanovení § 108 odst. 1 zákona o zaměstnanosti jako *„získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.“* (Zákon č. 435/2004 Sb.)

5.2.2 Investiční pobídky

Mezi další nástroj aktivní politiky zaměstnanosti patří investiční pobídky, které jsou upraveny v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, který se v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) bodu 3 a 4 odkazuje na zákon o zaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb.) Investiční pobídka se dle těchto ustanovení vztahuje na hmotnou podporu vzniku nových pracovních míst a na hmotnou podporu rekvalifikace nebo školení zaměstnanců u toho zaměstnavatele, kterému byl dán příslib takové investiční pobídky. Jednou z podmínek udělení rozhodnutí o příslibu investiční pobídky je ta, že zaměstnavatel vytvoří pracovní místa nebo realizuje rekvalifikaci či školení pro nové zaměstnance v oblasti, kde je výše nezaměstnanosti minimálně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, a to v období dvou ukončených období, které předcházejí datu, kdy zaměstnavatel předkládal svůj úmysl vytvořit nová pracovní místa. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

5.2.3 Veřejně prospěšné práce

Dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou i veřejně prospěšné práce. Veřejně prospěšné práce jsou dle ustanovení § 112 odst. 1 zákona o zaměstnanosti definovány jako *„časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny*

na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“
(Zákon č. 435/2004 Sb.)

5.2.4 Společensky účelná pracovní místa

Uchazečům, kterým z nějakého důvodu nebylo možné zajistit pracovní uplatnění obvyklým způsobem, mohou být nabídnuta tzv. společensky účelná pracovní místa. Takové pracovní příležitosti zřizují zaměstnavatelé na základě dohody s ÚP. Společensky účelné pracovní místo si může vytvořit i sám uchazeč, který se rozhodne zřídit vlastní živnost. Úřad práce může zřizovateli v těchto případech poskytnout příspěvek, jehož výše se odvíjí od počtu vzniklých pracovních míst a konkrétní situace na trhu práce. (Dvořáková, 2012)

5.2.5 Překlenovací příspěvek

Osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ), které již nejsou uchazeči o zaměstnání, může Úřad práce poskytnout překlenovací příspěvek na pokrytí provozních nákladů vzniklých a uhrazených v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Nejdéle však na období 5 měsíců. (MPSV, 2011)

5.2.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může poskytnout Úřad práce na základě uzavřené dohody se zaměstnavatelem, pokud přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému Krajský Úřad práce věnuje zvýšenou péči.

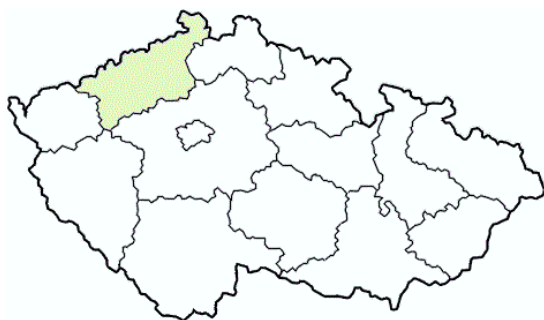
Maximální doba vyplácení příspěvku je stanovena na 3 měsíce. Přičemž měsíční příspěvek pro jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy. (Dvořáková, 2012)

5.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Obsahem pasivní politiky zaměstnanosti je vyplácení podpor nezaměstnaným. V obecném měřítku zahrnuje nejrůznější formy kompenzace za ztrátu příjmů v nezaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti je částečně realizována na principu redistribuce prostředků ve společnosti pomocí daňového systému, částečně na principu pojištění. Jejím cílem je přispět ke zmírnění sociálních důsledků nezaměstnanosti ve společnosti.

6 Vlastní práce

6.1 Charakteristika Ústeckého regionu



Obrázek č. 2 - Geografická poloha Ústeckého kraje v rámci České republiky

Z geografického hlediska se Ústecký kraj nachází v severozápadní části České republiky. Sousedí s krajem Libereckým, Karlovarským, Středočeským a z nejmenší části i s Plzeňským. Jedná se zároveň o kraj, který sdílí přímou hranici s Německem, jak je zřejmé z obrázku č. 2.

Poloha Ústeckému kraji předurčuje významné místo v mezinárodní hospodářské, kulturní a přeshraniční spolupráci. Ústecký kraj také představuje významnou síť evropské silniční a železniční dopravy na ose Berlín – Praha – Vídeň. Další výhodou kraje je protékající řeka Labe, tepna lodní dopravy, která spojuje vnitrozemské Česko se Severním mořem.

Rozloha celého kraje činí 5 339 km², což je přibližně 6,8 % rozlohy celé České republiky. Ústecký kraj je tvořen z 52 % zemědělskou půdou, z 30 % lesy a z 2 % vodními plochami. Povrch Ústeckého kraje je velmi rozdílný. Podél hranic se rozprostírá pás Krušných hor, Labských pískovců a Lužických hor. Jihovýchod kraje naopak tvoří roviny, ze kterých vystupuje historicky neznámější hora Říp a České středohoří se svým nejvyšším vrcholem Milešovkou. (ČSÚ, 2017)

V kraji lze vymezit čtyři oblasti, které se od sebe významně odlišují. Jedná se především o oblast Podkrušnohoří (okresy Chomutov, Most, Teplice a částečně Ústí nad Labem), která se soustředí na průmyslovou výrobu, energetiku, těžbu uhlí, strojírenství, chemický a sklářský průmysl. Další oblastí je Litoměřicko a Lounsko, které jsou významné pro svou produkci chmele a zeleniny. Litoměřicko a Mostecko se v posledních letech zaměřilo na vinařskou produkci, která si získala dobrou pověst. A posledními oblastmi jsou řídko osídlené Krušné hory a Děčínsko, které není ani územím s koncentrací těžkého průmyslu ani oblastí zemědělskou. Jeho severní část



Obrázek č. 3 - Statutární města Ústeckého kraje

Šluknovsko je svou odlehlostí a obtížnou dostupností z centrální části kraje typicky periferním územím. (ČSÚ, 2016)

Z hlediska administrativního členění je Ústecký kraj rozdělen do celkem sedmi okresů, a to Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem (celkem se v Ústeckém kraji nachází 354 obcí různé velikosti). Celkem 59 z nich má status města a 5 je s označením statutární město, jak vyplývá z obrázku č. 3. (ČSÚ, 2017)

Od roku 2003 také dle právní úpravy vzniklo na území Ústeckého kraje celkem 16 správních obvodů obcí, jež mají rozšířenou působnost. Jedná se o Bílinu, Děčín, Chomutov, Kadaň, Litoměřice, Litvínov, Louny, Lovosice, Most, Podbořany, Roudnici nad Labem, Rumburk, Teplice, Ústí nad Labem, Varnsdorf a Žatec. (ČSÚ, 2016)

Ke dni 31. 12. 2016 žilo na území Ústeckého kraje 821 377 obyvatel. Díky tomu se jedná o pátý nejlidnatější kraj České republiky. Hustota obyvatelstva činí 154 obyvatel/km², což je mírně vyšší než celorepublikový průměr (134 obyvatel/km²). (ČSÚ, 2017)

Vývoj základních demografických ukazatelů za Ústecký kraj je zobrazen v tabulce č. 1.

Ukazatel	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Celkový počet obyvatel	828 026	826 764	825 120	823 972	822 826	821 377
Počet obyvatel 0-14 let	127 990	128 524	128 800	129 480	130 213	130 785
Počet obyvatel 15-64 let	577 193	568 628	560 986	553 949	547 147	540 254
Počet obyvatel nad 65 let	122 843	129 612	135 334	140 543	145 466	150 338
Průměrný věk obyvatel	40,4	40,6	40,9	41,2	41,4	41,6
Počet cizinců	30 607	30 461	31 520	31 878	32 612	33 593
Hustota zalidnění (ob./km ²)	155,2	155,0	154,7	154,5	154,2	153,9
Kojenecká úmrtnost (v %)	4,6	4,0	3,6	3,9	4,5	5,2
Novorozen. úmrtnost (v %)	2,9	2,3	1,9	2,2	1,9	2,8

Tabulka č. 1 - Vývoj demografických ukazatelů Ústeckého kraje v letech 2011-2016

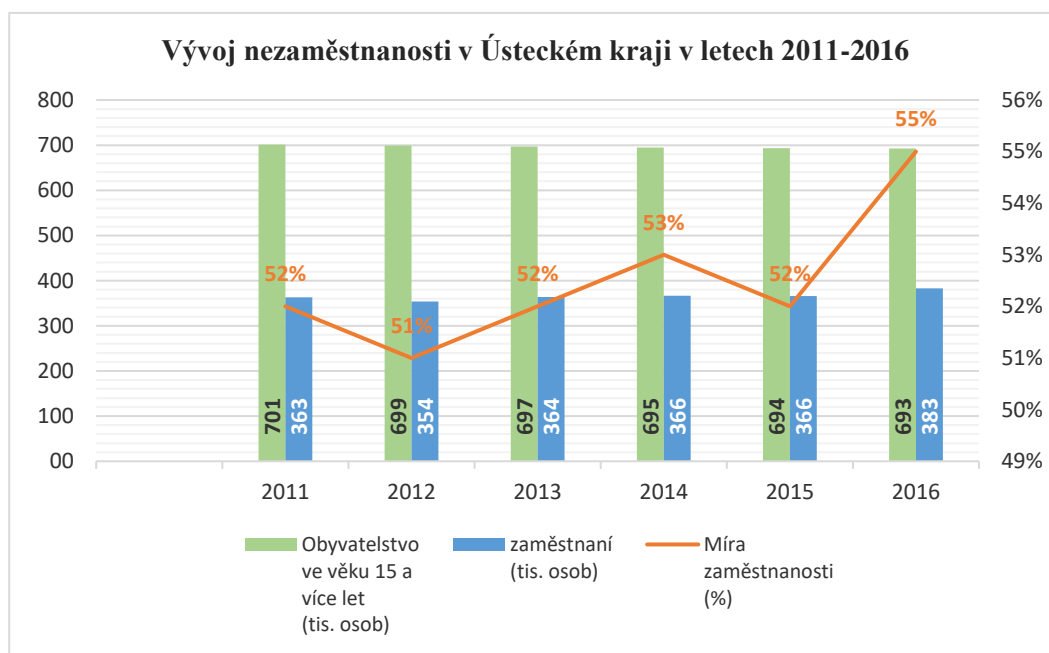
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ

Z výše uvedené tabulky č. 1 je patrné, že vývoj obyvatelstva, co do jeho celkového počtu, spíše stagnuje a snižuje se. Navíc dochází ke zvyšování průměrného věku obyvatelstva, to je obecně problém nejenom celé České republiky, ale také celé Evropy. Od roku 2011 se výrazně snižuje podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva, který je současně doprovázen zvýšením počtu dětí do 14 let a obyvatel v důchodovém věku nad 65 let. Mírně se v letech

2011- 2016 zvyšuje počet cizinců, přičemž se také zvyšuje kojenecká a novorozenecká úmrtnost.

6.2 Zaměstnanost v Ústeckém regionu

Míra zaměstnanosti, jak je zřejmé z grafu č. 2, se ve sledovaných letech nijak zvláště neměnila. Až do roku 2015 se počet zaměstnaných pohyboval průměrně kolem 52 %, což představuje zhruba jen poloviční využití pracovního potenciálu v regionu. V roce 2016 se počet zaměstnaných mírně navýšil, zároveň se snížil počet obyvatelů starších 15 let žijících na území Ústeckého kraje, což mimo jiné přispělo k nárůstu míry zaměstnanosti o další 3 %.



Graf č. 2 - Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2011-2016

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ

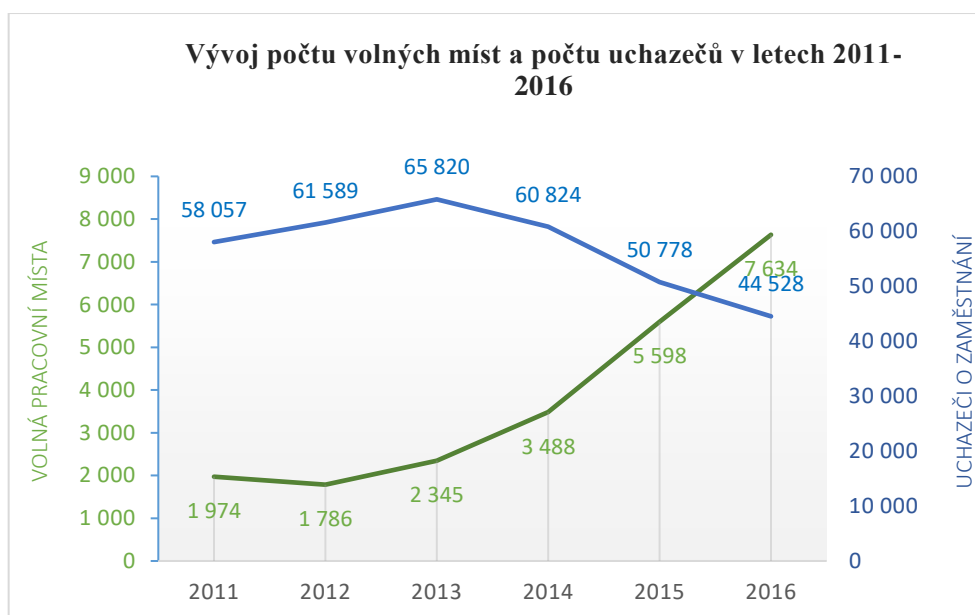
O tom, že se pracovní trh postupně proměňuje vypovídají data z tabulky č. 2. Bylo totiž zjištěno, že za celé sledované období let 2011-2016 došlo k navýšení počtu pracovních míst celkem o 5 660, tzn. téměř o trojnásobek počtu míst původních. Díky tomu se také snížil počet uchazečů na 1 volné pracovní místo z původních 29,43 uchazečů na 5,83 uchazečů, což značí pokles ve výši 80 %. Snížil se i dosažitelný počet uchazečů na úřadech práce v Ústeckém kraji o 13 529, tj. o 23 %. Míra ekonomické aktivity zůstává v průběhu sledovaného období let 2011-2016 víceméně na stejné úrovni, osciluje kolem hodnoty 57 %.

Ukazatel	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Počet volných pracovních míst	1 974	1 786	2 345	3 488	5 598	7 634
Počet zaměstnaných osob	363 000	354 100	363 700	366 500	366 000	382 600
Míra ekonomické aktivity (v %)	57,4	56,8	57,6	57,6	57,1	58,2
Počet uchazečů na 1 pracovní místo	29,43	34,48	28,07	17,44	9,07	5,83
Počet uchazečů o zaměstnání	58 057	61 589	65 820	60 824	50 778	44 528

Tabulka č. 2 – Vývoj vybraných ukazatelů zaměstnanosti v letech 2011-2016

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ

Na grafu, č. 3 je zaznamenán vývoj počtu volných pracovních míst ve srovnání s vývojem počtu uchazečů o zaměstnání. Zatímco počet pracovních míst výrazně vzrostl, na druhé straně došlo k výraznému poklesu uchazečů o zaměstnání. Zejména od roku 2013 klesl tento ukazatel o 32 %. Příčinou tohoto poklesu se může jevit snížený počet obyvatelstva v kraji, kdy na konci roku 2016 evidujeme celkově o 6 649 obyvatelů méně, nežli v roce 2011. Ve sledovaném období také došlo k úbytku ekonomicky aktivního obyvatelstva a to znamená o 36 939 práceschopných jedinců méně.



Graf č. 3 - Vývoj počtu volných míst a počtu uchazečů v letech 2011-2016

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ

6.2.1 Nejvýznamnější zaměstnavatelé Ústeckého regionu

V Ústeckém kraji bylo ke dni 31. 12. 2016 evidováno 15 260 zaměstnavatelů. Navzdory zlepšující se ekonomické situaci v ČR i Ústeckém kraji, tak ubylo oproti roku 2015 až 49 zaměstnavatelů. Dle evidence ÚP Ústeckého kraje ke konci roku 2016 měli dlouhodobě největší zastoupení zaměstnavatelé v okresech Teplice (2 538) a Ústí nad Labem (2 424), následují okresy Děčín (2 336), Litoměřice (2 264), Most (2 121), Chomutov (1 990) a nejméně zaměstnavatelů opakovaně působilo v okrese Louny (1 587).

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatelé Ústeckého kraje můžeme zařadit např.:

- **Krajská zdravotní, a.s.** - největší zdravotnické zařízení v kraji, počet zaměstnanců 6 914 (2017)
- **Krajské ředitelství policie Ústeckého kraje** s počtem zaměstnanců 4 051 (2014)
- **Severočeské doly a.s. vč. Doly Bílina** - povrchová těžba hnědého uhlí a následná revitalizace krajiny, počet zaměstnanců 4 901 (2015)
- **Správa železniční a dopravní cesty, státní podnik** s počtem zaměstnanců 2 328 (2015)
- **Skupina ČEZ** - počet zaměstnanců 2 179 (2014)

Dalšími zaměstnavateli s počtem okolo jednoho tisíce zaměstnanců jsou např.:

- **AGC Automotive Czech a.s.** - výroba a rámování automobilových skel
- **UNIPETROL RPA, s.r.o.** - jeden z největších výrobců a obchodníků s rafinérskými, petrochemickými i agrochemickými produkty v ČR
- **Úřad práce České republiky** (Krajská pobočka v Ústí n. L.)
- **Toyota Gosei Czech, s.r.o.** - výroba příslušenství pro motorová vozidla
- **Johnson controls automobilové součástky, k.s.** - šička technické konfekce

Mezi nejžádanější profese v rámci Ústeckého kraje v roce 2016 patřili především řidiči nákladních automobilů (hlavně MKD) a autobusů, obsluha strojů a operátoři výroby, výrobní dělníci vč. pomocných, montéři a montážní dělníci, skladníci, prodavači, obchodní zástupci, číšníci a servírky, kuchaři, řemeslníci, kovodělníci (svářeči, potrubáři, obráběči, zámečníci vč. provozních, údržbáři), stavební dělníci a zedníci, mechanici, elektromechanici

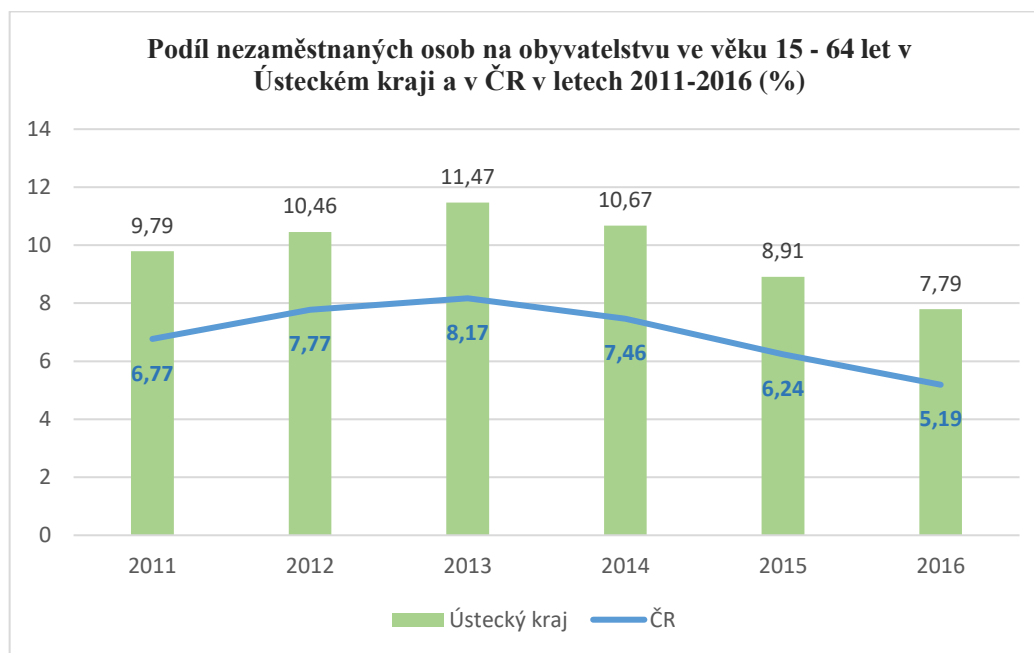
a elektrikáři, operátoři call center, pracovníci ostražky objektů a strážníci, lékaři apod. (Úřad práce, 2016)

6.3 Nezaměstnanost v Ústeckém regionu

6.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v letech 2011-2016

Dle poznatků z Úřadu práce se Ústecký kraj dlouhodobě řadí ke krajům s nejvyšší nezaměstnaností v celé České republice. Vysoká nezaměstnanost je dána zánikem tradičního způsobu života vysídlených původních obyvatel kraje a následným jednostranným zaměřením na těžební, těžký a chemický průmysl. Po omezení těchto činností v 90. letech došlo v kraji k prudkému nárůstu nezaměstnanosti, jejímž důsledkem je nevyvážená vzdělanostní i sociální struktura obyvatel kraje (Úřad práce, 2016)

Vývoj nezaměstnanosti v posledních letech je zachycen v grafu č. 4. Vzhledem ke změně metodice, jak na to bylo upozorněno již v teoretické části práce, se užívá ukazatele podílu nezaměstnaných osob, díky čemuž lze zhodnotit vývoj nezaměstnanosti v tomto kraji.



Graf č. 4 - Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2011-2016

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ

Z grafu č. 4 výše vyplývá, že v Ústeckém kraji je od roku 2011 registrována výrazně vyšší nezaměstnanost, než je tomu v případě celorepublikového průměru. Ačkoliv vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji kopíruje trend zvyšování a snižování nezaměstnanosti v ČR, hodnoty nezaměstnanosti jsou výrazně vyšší právě na tomto krajském trhu práce.

Bylo zjištěno, že nejvyšší míra nezaměstnanosti, resp. ukazatele podílu nezaměstnaných osob, byla v roce 2013 a to jak v celé ČR, tak i v Ústeckém kraji (11,47 % oproti celorepublikovému průměru ve výši 8,17 %). Následující roky dochází ke snižování nezaměstnanosti. V případě celé ČR se nezaměstnanost snížila o celkem 32 %, v Ústeckém kraji o 36 %.

6.3.2 Struktura nezaměstnanosti

Jak již bylo uvedeno v předcházející podkapitole, nezaměstnanost měla nepravidelný vývoj. Nejvyšší nezaměstnanost, resp. podíl nezaměstnaných osob byl zjištěn v roce 2013 (11,5 %), naopak nejnižší nezaměstnanost byla registrována v roce 2015 ve výši 8,9 %.

Podle Českého statistického úřadu, který ovšem využívá jiného ukazatele, a to obecnou míru nezaměstnanosti, byla zjištěna mírně odlišná míra nezaměstnanosti, jak je patrné z tabulky č. 3. Zde je však zároveň poukázáno na to, že nezaměstnanost v Ústeckém kraji dosahovala 5,1 %, přičemž nejvyšší je u lidí ve věku mezi 15 až 24 lety, naproti tomu nejnižší u lidí věku staršího a nejstaršího.

Obecná míra nezaměstnanosti¹	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	9,8	10,8	9,4	8,5	7,6	5,1
Míra nezaměst. podle věku	2011	2012	2013	2014	2015	2016
15-24 let	43,1	41,1	37,0	42,9	28,7	8,7 ²
25-34 let	10,1	14,0	12,0	11,0	12,1	7,5
35-44 let	7,0	8,1	7,5	7,5	6,1	4,1
45 a více	7,6	7,4	6,7	5,2	5,0	4,4

Tabulka č. 3 - Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2011-2016 podle věku

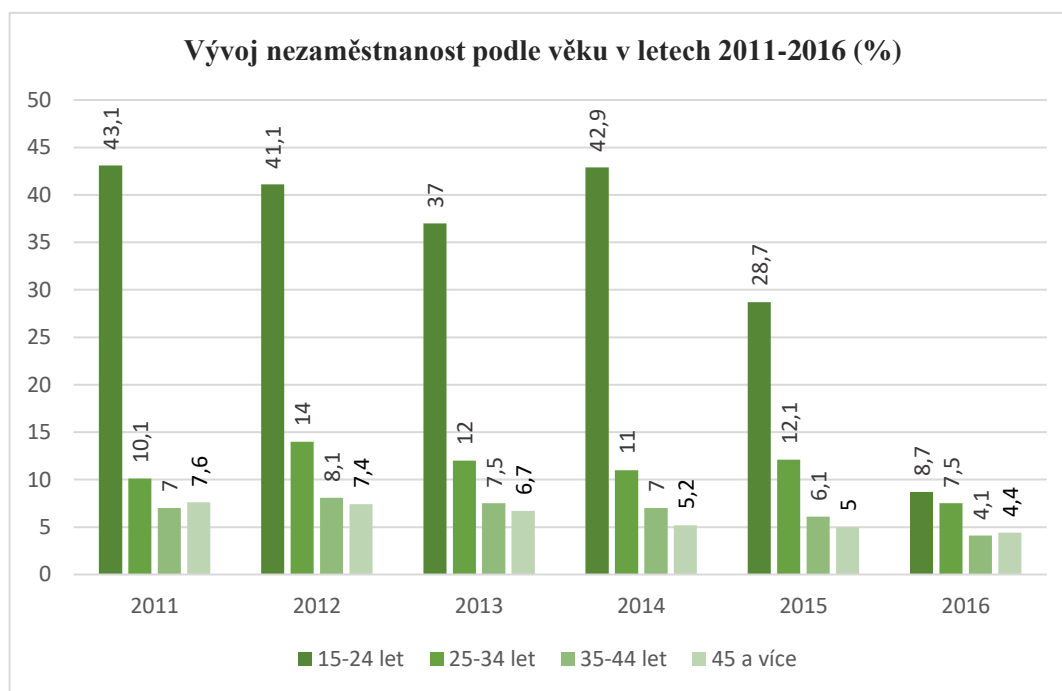
Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ

Údaje z výše uvedené tabulky lze vyhodnotit tak, že sice v jednotlivých věkových kategoriích docházelo v průběhu sledovaného období let 2011-2016 ke snižování nezaměstnanosti, nicméně to vždy neplatilo zcela dogmaticky. Vzhledem k tomu, že v rámci úřadů práce je pracováno zejména s mladistvými a nezletilými, snížila se u nich také míra nezaměstnanosti nejvíce. Například mezi léty 2011-2016 se věkové kategorii 20-24 let

¹ Průměrná hodnota ukazatele.

² Údaj se vztahuje k věkové kategorii 20-24 let, údaj pro kategorii 15-19 let nezjištěn.

nezaměstnanost snížila celkem o 67 %.³ Také počet nezaměstnaných ve věku 35-44 let poklesl o 42 %, stejně tak tomu bylo ve skupině 45 let a více. Nakonec k nejmenšímu, avšak také významnému poklesu došlo i u věkové kategorie 30-34 let a to o 25 %. Přesto lze komplexně hodnotit, že čím vyšší věk, tím také nižší nezaměstnanost.



Graf č. 5 - Vývoj nezaměstnanost podle věku v letech 2011-2016

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ

Podobnou přímou úměru k míře nezaměstnanosti lze aplikovat také v případě nejvyššího dosažené vzdělání podle tabulky č. 4. Bylo zjištěno, že nejhůře jsou na tom jedinci pouze se základním vzděláním, naopak nejlépe jedinci s vysokoškolským vzděláním.

Nejvýše dosažené vzdělání (v %)	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Základní, bez vzdělání	30,9	37,9	29,7	25,9	30,1	26,5
Střední bez maturity	10,8	10,6	9,1	9,0	7,0	4,5
Střední s maturitou	4,9	4,9	7,3	6,0	4,3	1,9
Vysokoškolské	1,5	1,5	2,7	2,9	1,7	1,4

Tabulka č. 4 - Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2011-2016 podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ

³ U věkové kategorie 20-24 let činila v roce 2011 průměrná nezaměstnanost 26,2 %.

Na základě dat z tabulky č. 4 vyplývá, že vývoj nezaměstnanosti občanů v Ústeckém kraji podle jejich nejvyššího absolvovaného vzdělání je poměrně nevyrovnaný, nicméně obecně klesá u všech s jakýmkoliv vzděláním. Co do struktury jedinců s odkazem na jejich vzdělání, se ukazuje, že nejvyšší je nezaměstnanost u jedinců pouze se základním vzděláním. Zde míra nezaměstnanosti osciluje kolem 30-31 %. Co se týká dalších skupin vzdělání, je nezaměstnanost již výrazně nižší a to max. 4,5 % v roce 2016. Nejnižší je u osob s vysokoškolským vzděláním. Zde lze dojít k výsledku, že čím vyšší vzdělání, tím je nižší pravděpodobnost nezaměstnanosti.

6.3.3 Struktura volných pracovních míst

V této podkapitole se také zaměříme na strukturu volných pracovních míst a to nejenom co do počtu, ale také podle toho, zda jsou určeny pro mladistvé a absolventy nebo pro osoby se zdravotním postižením, které lze považovat za dvě ohrožené skupiny nacházející se na trhu práce (viz tabulka č. 5).

Ukazatel	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Celkový počet volných pracovních míst	1 974	1786	2 345	3 488	5 598	7 634
Z toho pro mladistvé a absolventy	443	312	656	889	1 652	2 282
Z toho pro občany se zdravotním postižením	200	278	348	464	863	1 177

Tabulka č. 5 - Počet volných pracovních míst v Ústeckém kraji v letech 2011-2016

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ

Z tabulky č. 5 vyplývá, že od roku 2011 dochází k postupnému zvyšování počtu volných pracovních míst, které se na ústeckém trhu práce nacházejí. Zároveň se také zvyšuje podíl počtu pracovních míst pro mladistvé a absolventy a také pro občany se zdravotním postižením, což jednoznačně dokládá tabulka č. 6.

Ukazatel (v %)	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Z toho pro mladistvé a absolventy	22,44	17,47	27,97	25,49	29,51	29,89
Z toho pro občany se zdravotním postižením	10,13	15,57	14,84	13,30	15,42	15,33

Tabulka č. 6 - Podíl jednotlivých volných pracovních míst v Ústeckém kraji

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ

Jak bylo zjištěno a dokládá to také tabulka č. 6, počet pracovních míst, jež jsou určeny pro mladistvé a absolventy se v průběhu sledovaného období let 2011-2016 zvyšuje. Dosahuje původně pouze 12 %, zatímco v roce 2016 téměř 30 % z celkového počtu volných pracovních míst. To je také důvodem, že se postupně snižuje nezaměstnanost mladistvých.

U nabídky pracovních míst pro občany se zdravotním postižením však růst zaznamenat nelze. V roce 2016 bylo registrováno celkem 15 % volných pracovních míst určených pro osoby se zdravotním znevýhodněním, stejně jako v roce 2015.

6.3.4 Struktura uchazečů o zaměstnání

V rámci analýzy struktury uchazečů o zaměstnání jsme se zabývali nejenom tím, kolik je celkem uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji, ale také jaký je jejich věk a jak dlouho jsou evidováni na úřadu práce. Nejprve jsme zkonstruovali tabulku č. 7. Z ní je patrné, že nejvyšší počet uchazečů je pouze základního vzdělání.

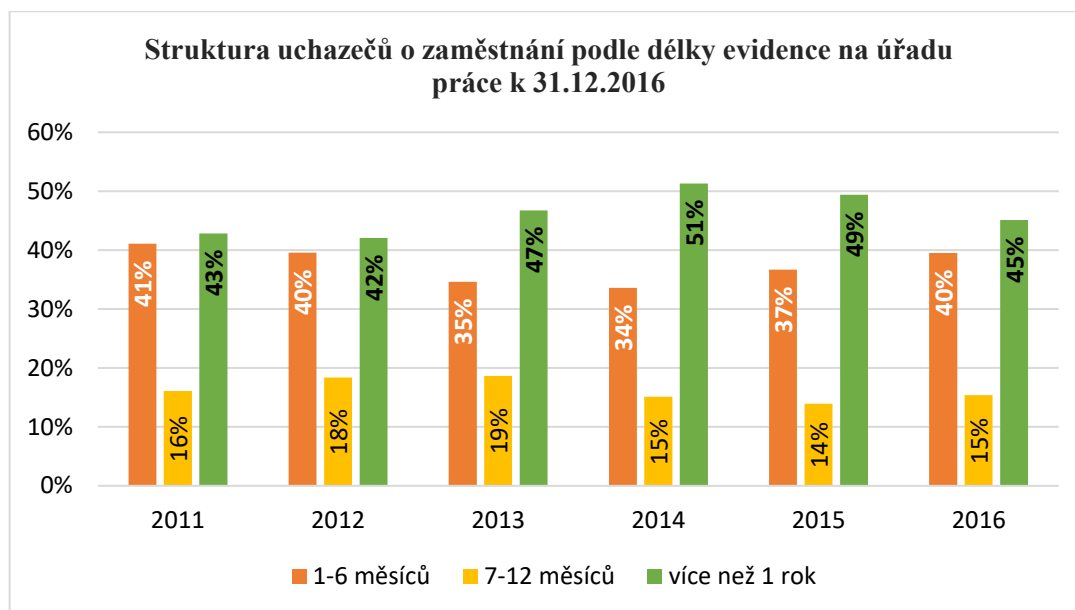
Ukazatel	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Celkový počet	58 087	61 589	65 820	60 824	50 778	44 528
Bez vzdělání, neúplné	322	288	290	321	1 013	2649
Základní	23691	25 198	27 103	25 473	21 552	17 733
Vyučení	19 899	22 255	23 568	20 535	16 315	13 925
Střední bez maturity	2 556	1 857	2 007	2 706	2 152	1 786
Vyučení s maturitou	2 087	1 621	1 697	2 016	1 558	1 318
Střední s maturitou	1 141	1 141	1 285	1 231	958	862
Střední odborné s maturitou	6 822	7 568	7 961	6 850	5 664	4 773
Vyšší	189	232	245	212	199	187
Vysokoškolské	1 380	1 429	1 664	1 480	1 367	1 295

Tabulka č. 7 - Struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji v letech 2011-2016

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ

Podle tabulky č. 7 bylo zjištěno, že až do roku 2014 se počet uchazečů o volné pracovní místo (o zaměstnání) nacházel kolem hodnoty 60 tis. i více. Teprve od roku 2015 se počet uchazečů na úřadech práce v Ústeckém kraji výrazně snižoval, a to až na cca 44 tis. I přesto je zde výrazná část uchazečů pouze se základním vzděláním, jejich podíl se od roku 2011 do roku 2016 pohybuje kolem hodnoty 40-42 %. Další významnou skupinou uchazečů jsou osoby s výučním listem (vyučení). Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání je cca 31-36 %. Je tedy zcela zřejmé, že právě nízká kvalifikovanost uchazečů o zaměstnání způsobuje na místním trhu práce tak vysokou nezaměstnanost.

Co se týká dat o délce evidence uchazečů o zaměstnání, bylo dle grafu č. 6 zjištěno, že problémem místního trhu práce je dlouhodobá nezaměstnanost. Křivka dlouhodobé nezaměstnanosti však od roku 2014 nabírá klesající trend a postupně se vyrovnává se s mírou nezaměstnanosti krátkodobé. I přestože 45 % veškerých uchazečů o zaměstnání (na úřadech práce) je stále registrováno déle než 12 měsíců, dá se konstatovat, že se situace na ústeckém trhu práce postupně zlepšuje.



Graf č. 6 - Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence na úřadu práce

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ČSÚ

6.4 Dotazníkové šetření

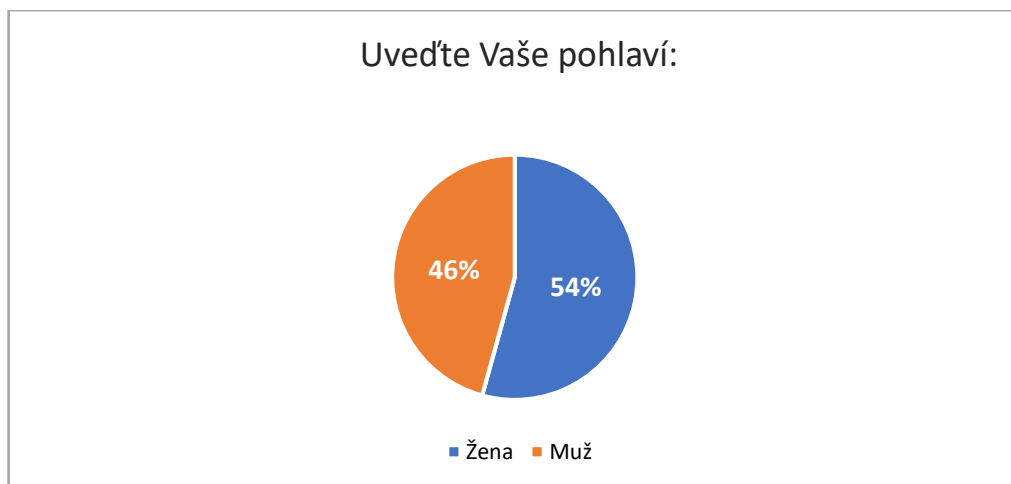
Poslední část bakalářské práce se zaměřuje na vyhodnocení výsledků průzkumu pracovního trhu ve zkoumaném regionu. Šetření bylo prováděno formou veřejného dotazníku na internetovém portálu VYPLŇTO.CZ. Tento dotazník byl určen nezaměstnaným osobám starším 18 let, s bydlištěm v Ústeckém kraji. Další data byla pořízena ve spolupráci s Úřadem práce v Ústí nad Labem, kde došlo v průběhu měsíce října 2017 k přímému oslovení respondentů.

6.4.1 Rozbor výsledků průzkumu

Dotazník obsahoval 10 otázek, uzavřených i polouzavřených. Jeho cílem bylo získat základní přehled o struktuře nezaměstnaných včetně jejich pohledů a názorů na současnou

situaci na místním trhu práce. Celkový počet získaných odpovědí byl 35. Složení respondentů bylo následující.

Otázka č. 1: Uveďte Vaše pohlaví



Graf č. 7 - Rozdělení respondentů podle pohlaví

Zdroj: autor práce, vlastní dotazníkové šetření

Cílem první otázky bylo zjistit, zda je respondent žena nebo muž. Z celkového počtu 35 vyplněných dotazníků, bylo vyhodnoceno 19 dotazníků zastupujících ženského pohlaví a 16 dotazníků zastupujících pohlaví mužské. V tabulce č. 8 je znázorněn procentuální podíl zastoupení obou pohlaví.

Ženy		Muži		Celkem	
Počet	%	Počet	%	Počet	%
19	54	16	46	35	100

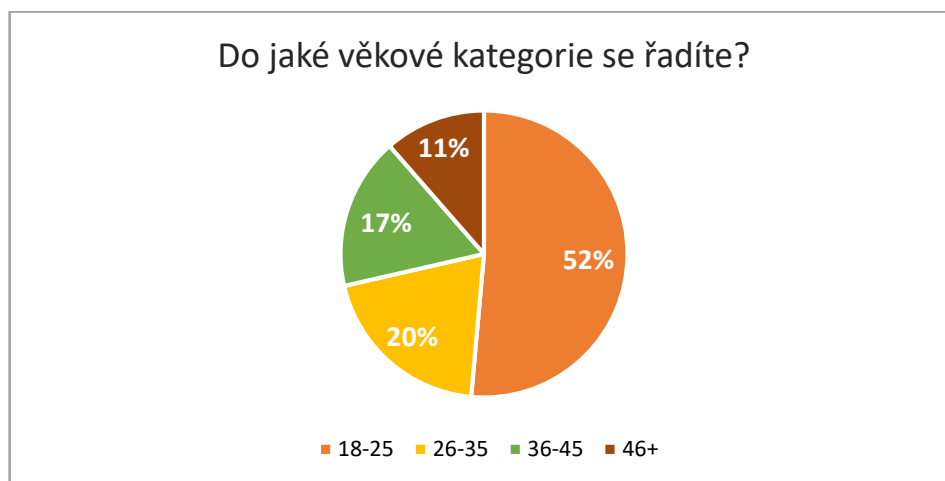
Tabulka č. 8 - Rozdělení respondentů dle pohlaví

Zdroj: autor práce, vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 2: Do jaké věkové kategorie se řadíte?

Druhá otázka byla zaměřena na selekci respondentů podle věkové kategorie. Z výsledků vyplývajících z tabulky č. 9 je zřejmé, že největší podíl odpovědí bylo zaznamenáno od absolventů a mladých lidí ve věku od 18 do 25 let. V této věkové kategorii odpovědělo 11 žen a 7 mužů, to znamená 52 % z celkového počtu respondentů.

Druhou nejpočetnější skupinu představovali lidé ve věku od 26 do 35 let (20 %) a téměř stejný počet responzí bylo získáno od představitelů věkové kategorie 36-45 let (17 %). Jen 4 respondenti byli starší než 46 let (11 %).



Graf č. 8 - Rozdělení respondentů podle věku

Zdroj: autor práce, vlastní dotazníkové šetření

Věková kategorie	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
18-25	11	58	7	44	18	52
26-35	5	26	2	12,5	7	20
36-45	1	5	5	31	6	17
46 +	2	11	2	12,5	4	11

Tabulka č. 9 - Rozdělení respondentů podle věku

Zdroj: autor práce, vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 3: Uveďte Vaše nejvýše dosažené vzdělání:

Struktura respondentů podle nejvýše dosaženého vzdělání je zachycena na grafu č. 9. V předcházejících kapitolách bylo již řečeno, že příčina nezaměstnanosti v Ústeckém kraji je mimo jiné spojována s nízkou úrovní vzdělanosti obyvatelů tohoto kraje. Na základě dat z tabulky č. 10 je evidentní, že více než čtvrtina všech respondentů (29 %) dosáhla pouze základního vzdělání, případně základní vzdělání nedokončila. Navíc se ukázalo, že nejen v tomto kraji, ale i obecně v České republice je žen pouze se základním vzděláním více než mužů.

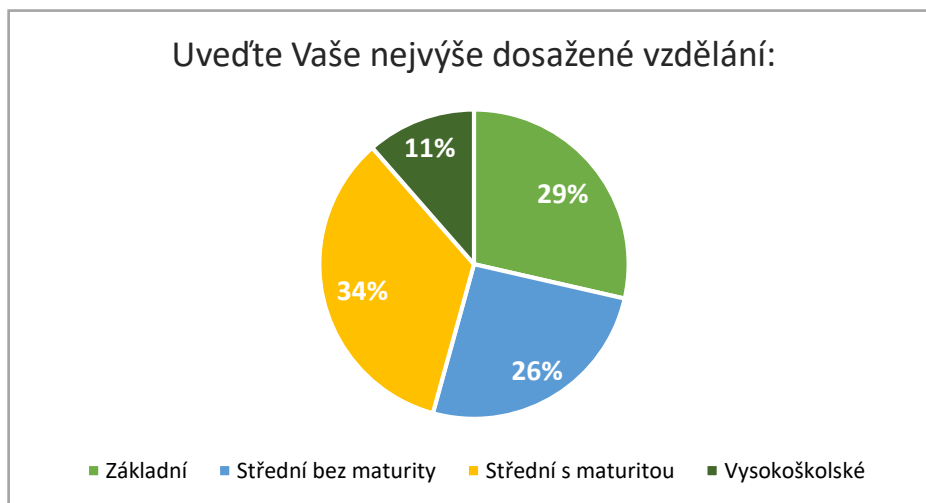
Na základě dat Českého statistického úřadu k 31. 12. 2016 také víme, že celorepublikový průměrný podíl osob se základním nebo nedokončeným základním vzděláním představuje

26 % všech nezaměstnaných. Z tohoto pohledu můžeme Ústecký kraj vyhodnotit jako region s nadprůměrným počtem obyvatel s nízkou úrovní vzdělanosti.

Naproti tomu další třetina (34 %) obyvatel dosáhla středního vzdělání s maturitou, tj. téměř o 10 % více, než je tomu v případě celorepublikového průměru. Navzdory výsledkům tohoto šetření, kdy se ukázalo, že muži se středoškolským vzděláním s maturitou převládají, je situace v případě celé republiky opačná. Žen, které úspěšně absolvovaly maturitní obory bylo o 10 % více než mužů (cca 22 %).

Třetí celkem vyrovnanou skupinu (26 %) reprezentují lidé se středoškolským vzděláním odborným, bez maturity. I v této skupině jsou výsledky oproti ukazatelům za celou republiku rozdílné. V Ústeckém kraji je poměr vyučených nezaměstnaných žen o 20 % vyšší než u mužů.

Vysokoškolské vzdělání uvedli 4 ze 35 zúčastněných respondentů tj. 11 %. Přitom podíl žen s tímto vzděláním byl srovnatelný s podílem mužů. Zajímavým zjištěním bylo, že procentuální podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí v Ústeckém kraji se shoduje s ukazatelem za celou republiku, tj. 11 % k datu 31. 12. 2016.



Graf č. 9 - Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání

Zdroj: autor práce, vlastní dotazníkové šetření

Nejvýše dosažené vzdělání	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
Základní	7	37	3	19	10	29
Střední bez maturity	6	32	2	12,5	9	26
Střední s maturitou	4	21	8	50	12	34
Vysokoškolské	2	10	2	12,5	4	11

Tabulka č. 10 - Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání

Zdroj: autor práce, vlastní dotazníkové šetření

Na základě dat Českého statistického úřadu k 31. 12. 2016 také víme, že celorepublikový průměrný podíl osob se základním nebo nedokončeným základním vzděláním představuje 26 % všech nezaměstnaných. Z tohoto pohledu můžeme Ústecký kraj vyhodnotit jako region s nadprůměrným počtem obyvatel s nízkou úrovní vzdělanosti.

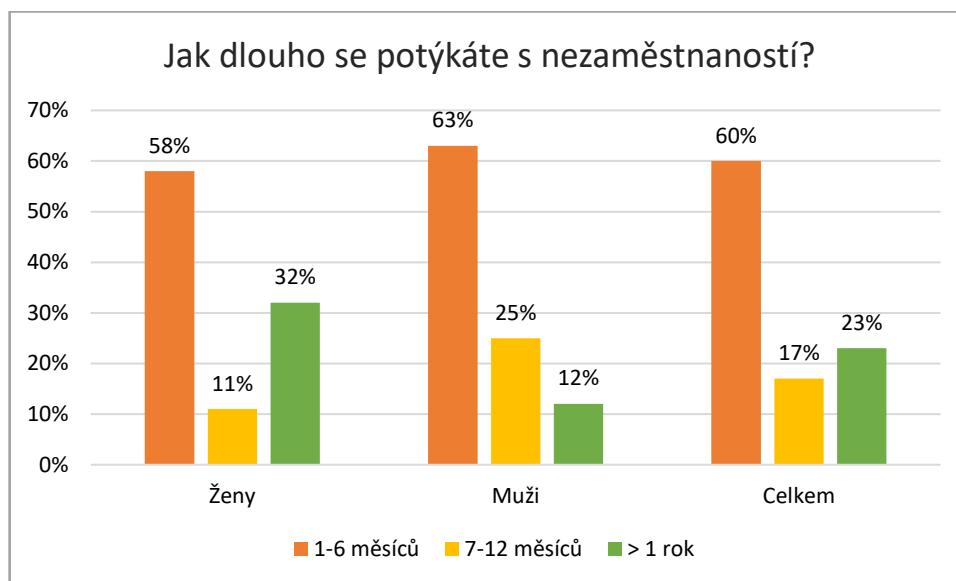
Naproti tomu další třetina (34 %) obyvatel dosáhla středního vzdělání s maturitou, tj. téměř o 10 % více, než je tomu v případě celorepublikového průměru. Navzdory výsledkům tohoto šetření, kdy se ukázalo, že muži se středoškolským vzděláním s maturitou převládají, je situace v případě celé republiky opačná. Žen, které úspěšně absolvovaly maturitní obory bylo o 10 % více než mužů (cca 22 %).⁴

Třetí celkem vyrovnanou skupinu (26 %) reprezentují lidé se středoškolským vzděláním odborným, bez maturity. I v této skupině jsou výsledky oproti ukazatelům za celou republiku rozdílné. V Ústeckém kraji je poměr vyučených nezaměstnaných žen o 20 % vyšší než u mužů.

Vysokoškolské vzdělání uvedli 4 ze 35 zúčastněných respondentů tj. 11 %. Přitom podíl žen s tímto vzděláním byl srovnatelný s podílem mužů. Zajímavým zjištěním bylo, že procentuální podíl vysokoškolsky vzdělaných lidí v Ústeckém kraji se shoduje s ukazatelem za celou republiku, tj. 11 % k datu 31. 12. 2016.

⁴ Údaj se vztahuje k ukazatelům za celou ČR.

Otázka č. 4: Jak dlouho se potýkáte s nezaměstnaností?



Graf č. 10 - Rozdělení respondentů podle délky nezaměstnanosti

Zdroj: autor práce, vlastní dotazníkové šetření

Z odpovědí na otázku č. 4 bylo zjištěno, že značná část obyvatel (60 %) Ústeckého kraje se potýká s nezaměstnaností krátkodobou, jež byla definována v teoretické části jako nezaměstnanost frikční. Jen 17 % dotázaných uvedlo, že je bez zaměstnání více než 6 měsíců. A s nezaměstnaností dlouhodobou má zkušenost celkem 23 % respondentů. Z grafu č. 10 si můžeme všimnout vzrůstajícího trendu dlouhodobé nezaměstnanosti u žen, kterou dosahuje 32 % respondentek. Naopak mužů, kteří nejsou zaměstnáni déle než 1 rok je pouze 12 %. Výsledky odpovědí na tuto otázku ovšem nejsou tak jednoznačné vzhledem k nižšímu počtu respondentů. Navíc v porovnání s grafem č. 6, kde byly znázorněny data o délce evidence uchazečů na úřadu práce, se zde nebere v úvahu skutečnost, zdali se jedná o evidované či dobrovolně nezaměstnané osoby.

Délka nezaměstnanosti	Ženy		Muži		Celkem	
	počet	%	počet	%	počet	%
1-6 měs.	11	58	10	63	21	60
7-12 měs.	2	11	4	25	6	17
více než rok	6	32	2	12	8	23

Tabulka č. 11 - Rozdělení respondentů podle délky nezaměstnanosti

Zdroj: autor práce, vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 5. V jakém sektoru jste pracoval/a nebo hledáte zaměstnání?



Graf č. 11 - Vyhledávaný sektor uplatnění uchazečů

Zdroj: autor práce, vlastní dotazníkové šetření

Při analýze preferovaného uplatnění uchazečů se ukázalo, že nejvíce žádaná pracovní místa se nachází v sektoru obchodu a služeb (43 %). Sektor průmyslu a výroby, který je typický pro Ústecký kraj, zaujímá druhé místo v žebříčku uchazečů o zaměstnání. Další nejvíce vyhledávané pozice náleží sektoru veřejných služeb a státní správy (11 %), školství a vzdělávání (9 %), sektoru informačních technologií (6 %) a v neposlední řadě také zdravotnictví (3 %).

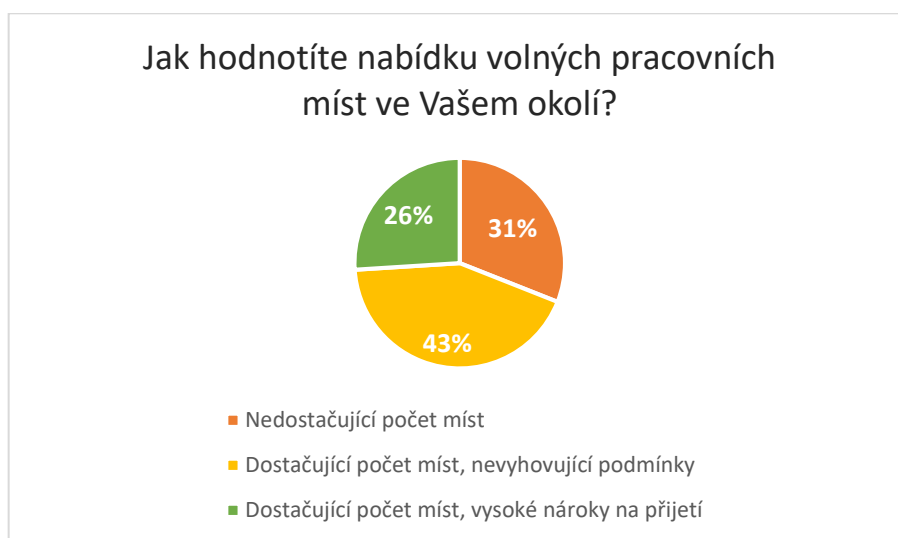
Otázka č. 6: Jak hodnotíte nabídku volných pracovních míst ve Vašem okolí?

Navzdory tomu, že se počet volných pracovních míst v Ústeckém kraji v posledních letech výrazně zvýšil, 31 % respondentů projevilo nespokojenost s množstvím pracovních nabídek. Zbytek respondentů (69 %) souhlasilo s tím, že počet míst je sice dostačující, ale pracovní a jiné podmínky zaměstnanosti jsou nevyhovující. Z toho 26 % uchazečů uvedlo, že nespĺňuje požadavky zaměstnavatelů pro přijetí do zaměstnání.

Přičemž nesoulad mezi kvalifikačními požadavky zaměstnavatelů a dosaženým vzděláním či praxí uchazečů o zaměstnání bývá velice častým problémem. Stejně tak důležitým parametrem pro zaměstnavatele bývá osobní, rodinné a finanční rozpoložení uchazeče.

Je ovšem nutné zmínit, že ne vždy se jedná o nevyhovující předpoklady ze strany uchazeče. Častým důvodem, proč uchazeč odmítne nástup na konkrétní pracovní místo je chování

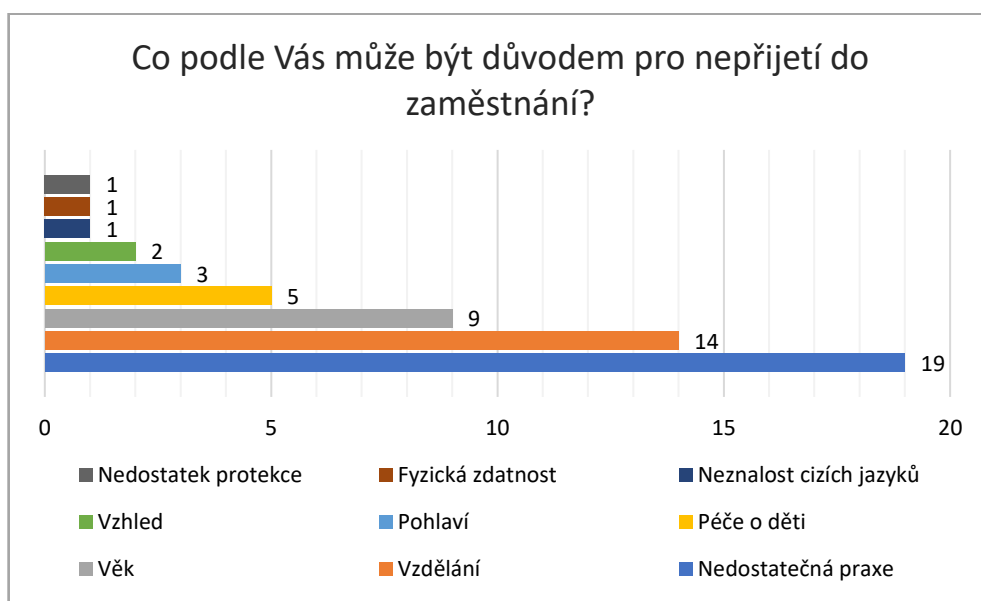
zaměstnavatelů při přijímacím řízení nebo uzavírání jen krátkodobých smluv, které jsou pro uchazeče nevýhodné. Mezi další faktory, které zásadně ovlivňují uchazeče při rozhodování, můžeme zařadit i nízké mzdy v porovnání se systémem poskytování sociálních dávek nebo častý požadavek na směnný provoz ze strany zaměstnavatelů. (Úřad práce, 2016)



Graf č. 12 - Hodnocení nabídky pracovních míst

Zdroj: autor práce, vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 7. Co podle Vás může být důvodem pro nepřijetí do zaměstnání? Uveďte dle svých zkušeností:



Graf č. 13 - Důvody pro nepřijetí do zaměstnání

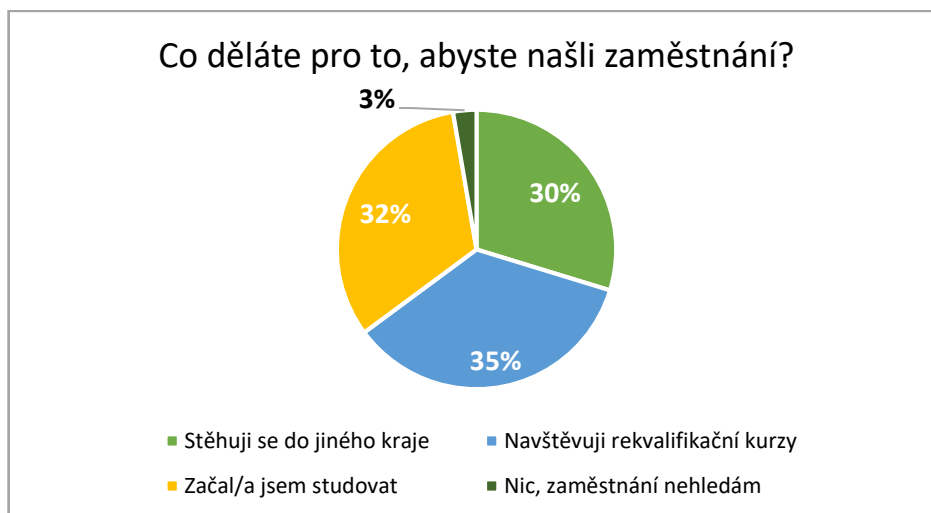
Zdroj: autor práce, vlastní dotazníkové šetření

Nejčastěji uváděnou odpovědí dle grafu č. 13, byla nedostatečná praxe. Velkou roli, jak již bylo zmíněno, hrálo také vzdělání. Devět dotázaných uvedlo věk, jako překážku pro přijetí do zaměstnání. Především u žen se rizikovým faktorem stává péče o děti a domácnost. Dalšími důvody ze zkušenosti dotázaných, které ve větší či menší míře mohly ovlivnit potenciální zaměstnavatele, byly také pohlaví, vzhled, neznalost cizích jazyků, fyzická zdatnost a dokonce „nedostatek protekce“.

Otázka č. 8. Co děláte pro to, abyste našli zaměstnání?

V otázce č. 8 šlo o to zjistit, jak se respondenti vypořádávají se svou nezaměstnaností, a zda tuto situaci nějakým způsobem řeší.

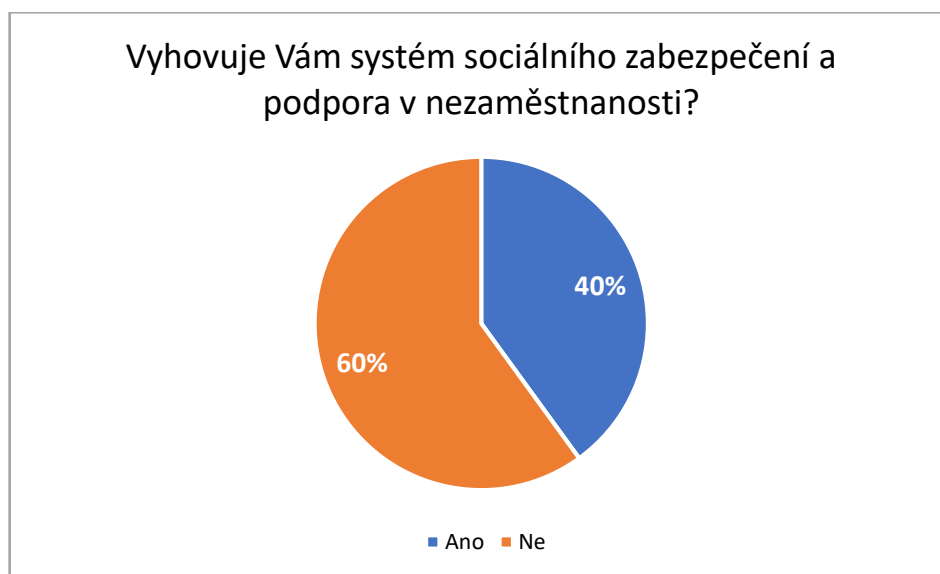
Více než třetina respondentů (35 %) navštěvuje rekvalifikační kurzy. Dalších 32 % se domnívá, že k uplatnění na trhu práce jim pomůže studium. A zbývajících 30 % se rozhodlo odstěhovat do jiných krajů, kde je větší šance na získání práce i lepších pracovních podmínek. Pouze 3 % nezaměstnaných přiznává, že nevyvíjí žádnou aktivitu směřující k nalezení zaměstnání.



Graf č. 14 - Způsoby řešení nezaměstnanosti

Zdroj: autor práce, vlastní dotazníkové šetření

Otázka č. 9. Vyhovuje Vám systém sociálního zabezpečení a podpora v nezaměstnanosti?



Graf č. 15 - Vyjádření spokojenosti se systémem sociálního zabezpečení

Zdroj: autor práce, vlastní dotazníkové šetření

Spokojenost se systémem sociálního zabezpečení a podpory v nezaměstnanosti projevilo 40 % respondentů. Větší část respondentů (60 %) není spokojena se systémem sociálního zabezpečení v České republice. Jako důvod uvádí, že tento systém je nefunkční a zneužívaný. Jiní zase nepovažují výši podpory za dostačující k tomu, aby jim pomohla vyrovnat se s tíživou finanční situací při ztrátě zaměstnání.

Otázka č. 10: Uved'te, co by podle Vás mohlo zlepšit situaci na trhu práce v místě Vašeho bydliště.

V poslední otevřené otázce měli respondenti možnost uvést vlastní názor na to, co by pomohlo zlepšit situaci na trhu práce v místě jejich bydliště. Dle výsledků z grafu č. 16 se nejčastěji objevovaly návrhy na vytvoření nových pracovních míst a zároveň zlepšení platového ohodnocení pracovníků.

Obyvatelé Ústeckého kraje by uvítali také dodržování rovnocenných pracovních podmínek v tom smyslu, aniž by byli diskriminováni za jejich věk, barvu pleti či rodinnou situaci.

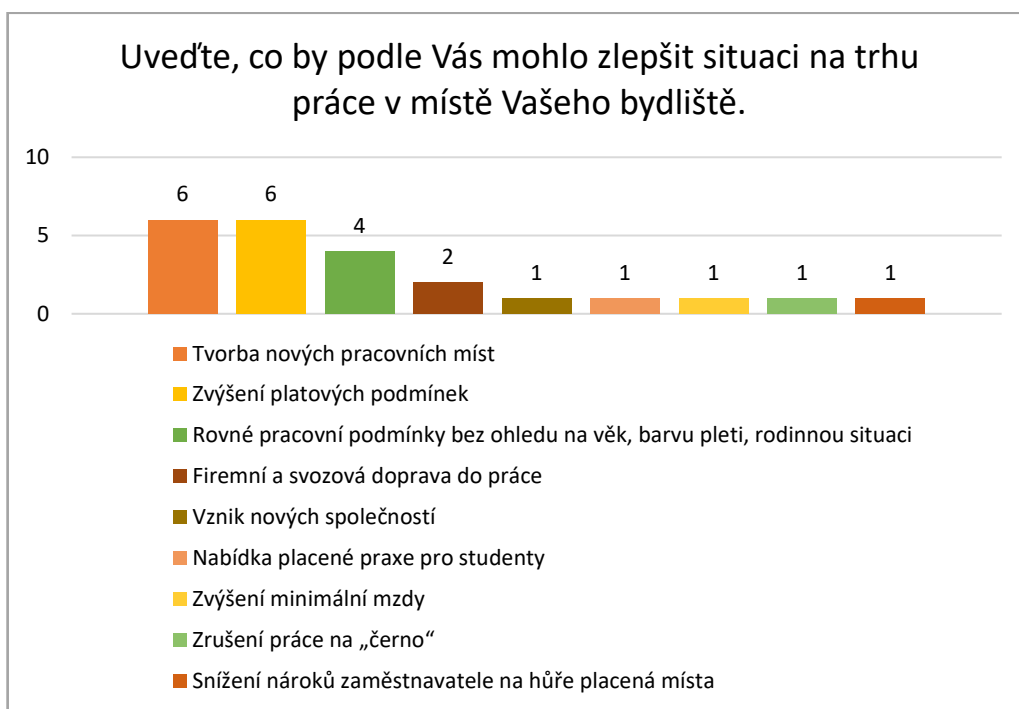
Zavedení firemní svozové dopravy do práce by vyvolalo v uchazečích větší ochotu dojíždět za prací i do vzdálenějších míst od jejich bydliště.

Vznik nových společností a nabídka alespoň částečně placené praxe pro studenty, by podle dotazovaných, mohla být přínosem ke zvýšení míry zaměstnanosti, ale i ekonomické aktivity místních obyvatel do budoucna.

Důležitou úlohu vzhledem k tvorbě podmínek zaměstnanosti zde zastává i stát. Stát a řada jeho institucí zasahuje do funkce trhu práce, ovlivňuje ho systémem pracovně právní legislativy, včetně stanovení minimální mzdy, mzdové regulace, důchodovým zabezpečením atd.

Stát by podle respondentů měl také především podpořit ty, kteří chtějí pracovat, a to nastavením vyšší hranice minimálních mezd. Motivace v podobě vyšších výdělků by mohla prospět i v boji proti nelegální výdělečné činnosti zaměstnavatelů, potažmo zaměstnanců.

Jiným možným řešením této situace by bylo uzavírání výhodných krátkodobých brigád, polovičních úvazků, sezónních přivýdělků legální cestou, které by byly přijatelnou volbou pro ty, kteří jsou jinak nuceni pracovat tzv. na černo.



Graf č. 16 - Návrhy respondentů na zlepšení situace na trhu práce
Zdroj: autor práce, vlastní dotazníkové šetření

7 Výsledky a diskuze

V předcházejících dvou kapitolách byla provedena analýza krajského trhu práce, tj. v Ústeckém kraji, přičemž v rámci této analýzy bylo odhaleno několik kritických míst.

7.1 Příčiny nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Především se mezi uchazeči nachází velký podíl osob s nízkou kvalifikací (zejména pak se základním vzděláním, příp. se vzděláním nedokončeným). Na druhé straně je jen velice málo vysokoškolsky vzdělaných obyvatel, kteří se rozhodnou hledat zaměstnání ve svém rodném kraji, aniž by zvážili možnost stěhování za lepším životním standardem.

Dále je také stále nabízen nízký počet pracovních míst pro osoby se zdravotním znevýhodněním a málo efektivně je pracováno s uchazeči dlouhodobě nezaměstnanými, neboť ti převažují v celém počtu uchazečů o zaměstnání. Tím, jak jsou tito uchazeči dlouhodobě mimo pracovní trh ztrácejí základní pracovní návyky a zájem o zvyšování vlastního vzdělání či kvalifikace.

Velkým problémem jsou také nízké mzdy, které motivují spíše ke zneužívání systému sociálního zabezpečení a podpory v nezaměstnanosti, v horším případě pak k nelegálním výdělkům. Nízká mzdová hladina má za následek i vysokou fluktuaci zaměstnanců vybraných profesí, ta může negativně ovlivnit nejen zaměstnavatele i stát, který musí nezaměstnanému poskytnout podporu v nezaměstnanosti.

Úřad práce uvádí jako jednu z dalších příčin nezaměstnanosti v kraji neochotu potenciálních zaměstnanců nastupovat do práce. Mimo zmíněných nízkých mezd za tím stojí špatná pověst a chování některých zaměstnavatelů při přijímacích pohovorech, což bylo potvrzeno i samotnými respondenty v dotazníkovém šetření.

Z hlediska geografie má Ústecký kraj i jisté nevýhody pro pracovní trh. Jednou z nich je horší dopravní obslužnost v některých odlehlých lokalitách kraje. Někteří obyvatelé jsou zcela závislí na využívání veřejné hromadné dopravy a spojení, která poskytují. Doprava do práce může být komplikací hlavně pro ty, kteří bydlí mimo centrum kraje, kde je koncentrace ekonomických subjektů největší.

Ústecký kraj je také dlouhodobě postižen existencí sociálně vyloučených lokalit a vysokým zastoupením nezaměstnaných v těchto lokalitách. U sociálně vyloučených osob, které žijí ve špatných životních podmínkách, se pak častěji projevují sociálně-patologické jevy

(drogy, alkoholismus, vandalismus, kriminalita apod.), jenž snižují bezpečnost i atraktivitu kraje.

Přestože míra nezaměstnanosti klesá i v Ústeckém kraji, u dlouhodobé nezaměstnanosti pokroky dosahovány nejsou, a to je nutné do budoucna alespoň částečně změnit.

7.2 Vývoj nezaměstnanosti v nadcházejícím období

Na základě provedené studie vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, bylo zjištěno, že se ekonomická situace kraje v posledních letech zlepšuje. Projevem příznivého vývoje ekonomiky v ČR i okolních státech je celorepublikový pokles míry nezaměstnanosti, tj. i v Ústeckém regionu.

Podle prognózy Úřadu práce ČR zatím nic nenasvědčuje tomu, že by mělo dojít k zastavení hospodářského růstu země. Vzhledem k tomu se dá očekávat přetrvávající poptávka po pracovní síle, a tudíž i dostatečná nabídka volných pracovních míst. S příchodem dalších nových investorů, kteří v nadcházejícím roce zahájí svou činnost, bude vyvíjen ještě větší tlak na dostatek kvalitní pracovní síly.

Zásadním brzdícím mechanismem rozvoje zaměstnanosti tak budou i nadále rizikové skupiny. Mezi nejvíce postižené skupiny z hlediska skladby uchazečů patří lidé s kumulací handicapů (většinou nízké vzdělání + špatný zdravotní stav), kteří velice obtížně shánějí uplatnění na trhu práce. Stále problematickou bude i skupina dlouhodobě evidovaných uchazečů, jejichž situaci se bude snažit řešit v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Ústecký kraj je regionem s dlouhodobě nejvyšším podílem nezaměstnaných v rámci ČR a lze očekávat, že i přes příznivý vývoj si toto prvenství nadále udrží. Přesto by měl absolutní počet i podíl nezaměstnaných v roce 2017 dále klesat. Tak jako v letech předchozích bude vývoj nezaměstnanosti ovlivňován sezónními vlivy, mezi které patří např. pokles nezaměstnanosti v průběhu jarních měsíců spojený s nastartováním sezónních prací v zemědělství či stavebnictví, zvýšený pohyb uchazečů o zaměstnání vč. absolventů spojený se zvýšenou aktivitou po skončení letních prázdnin atd. (Úřad práce, 2016)

7.3 Návrhy opatření ke snížení nezaměstnanosti

V návaznosti na uvedené příčiny nezaměstnanosti v Ústeckém kraji navrhuje autorka práce následující opatření, jež by mohla pomoci ke zlepšení situace na krajském trhu práce.

Rozvoj školství a specializace studijních oborů

Základem úspěšného vstupu na pracovní trh je vhodně zvolená profese. Nabídka studijních oborů škol a vzdělávacích institucí by měla být alespoň v rámci možností přizpůsobována aktuálním požadavkům trhu práce po pracovní síle. Velkým nedostatkem krajských vzdělávacích zařízení jsou právě nevhodně zaměřené studijní programy, které nejsou schopny připravit absolventy na reálné uplatnění studovaných oborů v praxi. Úprava studijních programů by mohla být přínosnou i z hlediska vyvolání zájmu studentů o něco nového, dosud nedostupného.

Zprostředkování studijních stáží a praxe

Poměrně důležitým aspektem výběru vhodného povolání je přímá zkušenost s jeho výkonem. Pokud by mohly školy zprostředkovávat stáže a praxe u místních firem a podniků, mohlo by to pomoci v budoucím uplatnění nejen studentům, ale zvýšit i prestiž konkrétních vzdělávacích institucí.

Během stáže či praxe je navíc student schopen lépe pochopit problematiku teorie a propojit si ji s praxí. Díky tomu také zjistí, co daná práce obnáší a jaké odborné dovednosti jsou nezbytné pro její získání v budoucnu. Firmy, které shání kvalitní pracovní sílu mají možnost si takovým způsobem kvalifikované pracovníky samy vychovat.

Motivace ke studiu a rekvalifikaci

Rekvalifikace je považována za nejdůležitější nástroj pro podporu zaměstnanosti, samotná nabídka rekvalifikace ovšem nemusí vyvolat zájem uchazeče o to začít prohlubovat kvalifikaci nebo získávat novou. Výchozím bodem pro dosažení efektivity a cílů samotné rekvalifikace je analýza vnitřních motivů a předpokladů uchazeče. Pracovníci úřadu práce by měli s uchazeči intenzivněji pracovat, zjistit, jaké jsou jejich představy a očekávání (zdali mají zájem svoji situaci změnit) a s ohledem na to cílit na jejich vnitřní motivační faktory. Rekvalifikovaný jedinec by měl být schopen nabídnout trhu práce takové dovednosti, které odpovídají současné tržní poptávce.

Většina zaměstnavatelů kromě praxe vyžaduje i znalost cizích jazyků, stejně tak i znalost práce se specifickými programy (účetní, ekonomické apod.). V případě, že takové znalosti uchazeči nemají, jsou často předčasně vyřazeni ze seznamu vhodných kandidátů. Přitom se mezi nimi najdou i tací, kteří by naopak uvítali možnost se v nové práci zaučit a naučit novým schopnostem. Pokud by zaměstnavatelé slevili ze svých nároků a byli ochotni takové uchazeče přijímat, byli by nezaměstnaní více motivováni nejen se sebevzdělávat, ale i reagovat na nabídky zaměstnání, které se v dané chvíli na trhu nacházejí bez strachu z neúspěchu a sebepodceňování.

Rozvoj podnikatelského prostředí

Dalším předpokladem pro snížení nezaměstnanosti je podpora drobných podnikatelů, podpora vzniku nových společností a tvorba nových pracovních míst. Kraj i stát se v průběhu posledních let podílel na řadě dotačních programů na podporu rozvoje podnikatelské sféry v regionu, úspěšným byl např. dotační program „Podpora začínajících podnikatelů v Ústeckém kraji pro rok 2016“. Konkrétně tento program vyvolal velký zájem a pomohl tak 27 novým podnikatelům realizovat své podnikatelské plány. Pokud by se kraji i do budoucích let dařilo vyčlenit finanční prostředky na realizaci obdobných projektů, mohlo by to pomoci dalším desítkám nezaměstnaných lidí, do kterých patří i rizikové skupiny na trhu práce.

8 Závěr

Bakalářská práce si kladla za cíl posoudit vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2011-2016. V úvodní části práce byly vysvětleny základní pojmy charakterizující trh práce, nezaměstnanost, aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a jejich nástroje.

V praktické části práce byl nejdříve charakterizován Ústecký kraj, prostřednictvím jeho geografického členění, demografických a socioekonomických ukazatelů. Poté byla provedena analýza trhu práce a hodnocení jeho současné situace, a to na základě statistických dat. Tato analýza byla také doplněna vlastními informacemi a poznatky, pořízenými metodou anketního šetření.

Bylo především zjištěno, že míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji je oproti celorepublikovému průměru vždy o několik procent vyšší. S ohledem na posouzení mezi jednotlivými kraji je Ústecký kraj stále chápán jako jeden s nejvyšší mírou nezaměstnanosti.

V souvislosti s místním trhem práce byly odhaleny některé příčiny vysoké nezaměstnanosti. Jako nejzávažnější příčinou se jeví málo kvalifikovaná pracovní síla. V porovnání s předcházejícími lety je zaznamenán vyšší počet nezaměstnaných se základním nebo nedokončeným základním vzděláním. Navíc mnoho uchazečů je dlouhodobě nezaměstnanými nebo se potýká s určitými handicapy (věk, zdravotní stav, fyzický stav, zadluženost apod.), což jsou faktory, které jsou pro potenciální zaměstnavatele rizikové.

Dílčím cílem práce bylo také poukázat na budoucí tendence vývoje pracovního trhu a možná opatření, vedoucí ke snížení míry nezaměstnanosti v daném regionu. Zde bylo zjištěno, že se ekonomická situace kraje v posledních letech zlepšuje. Zvyšuje se nabídka pracovních míst, s ní se zvyšuje míra ekonomické aktivity v kraji. Vždy o několik procent se snižuje i podíl dlouhodobě nezaměstnaných.

Přesto, že prognóza hovoří o příznivém vývoji nezaměstnanosti i nadále, není současný stav žádnou zárukou prosperity v nadcházejících letech. Aby mohl být tento pozitivní trend nadále udržen, je potřeba hledat řešení příčin nezaměstnanosti. A to taková, která na jedné straně budou motivovat všechny věkové kategorie obyvatel k dalšímu sebevzdělávání, rekvalifikacím a jakémukoli jinému způsobu zvyšování svých hodnot na trhu práce. Na druhé straně, zajistí lepší pracovní i mzdové podmínky zaměstnancům a celkově lepší životní úroveň obyvatelům Ústeckého kraje.

9 Seznam použitých zdrojů

9.1 Odborné publikace

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 187 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2012. 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. 696 s. ISBN 978-80-7400-278-6.

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 342 s. ISBN 978-80-247-4386-8.

JUREČKA, Václav a kol. *Mikroekonomie*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 366 s. ISBN 978-80-247-4385-1.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. dopl., upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 175 s. ISBN 80-86429-08-3.

9.2 Internetové zdroje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Dlouhodobý vývoj Ústeckého kraje v letech 1993–2016*: 1. část [online]. 2017 [cit. 2017-10-19]. Dostupné z https://www.czso.cz/documents/11248/17825106/CZ0420_1_cr_UK.pdf/85e36f9b-9d32-42ac-945d-5153e05fe747?version.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Dlouhodobý vývoj Ústeckého kraje v letech 1993–2016*: 2. část [online]. 2016 [cit. 2017-10-19]. Dostupné z https://www.czso.cz/documents/11248/17825106/CZ0420_2_cr_UK.pdf/a844751d-385a-4448-8d80-02ba01feab6d?version=1.15.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Míra nezaměstnanosti podle věkových skupin a vzdělání* [online]. 2017 [cit. 2017-10-19]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/46239565/25013017155.pdf/0d1bc82b-3f40-4b27-a9ff-91158cf8d63b?version=1.0>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Statistická ročenka Ústeckého kraje*. Český statistický úřad [online]. 2016 [cit. 2017-10-19]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-usteckeho-kraje-2016>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let v Ústeckém kraji v letech 2005 až 2016*. Český statistický úřad [online]. 2017 [cit. 2017-10-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/podil-nezamestnanych-osob-na-obyvatelstvu-ve-veku-15-az-64-let-v-usteckem-kraji-v-letech-2005-az-2015>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Vybrané ukazatele podle krajů v 1. až 4. čtvrtletí 2016* [online]. 2016 [cit. 2017-10-19]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/32906864/33008616q4b1.pdf/b197708c-ce69-485d-9264-f9a31b2140cc?version=1.1>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, věku a délky nezaměstnanosti*. Český statistický úřad [online]. 2017 [cit. 2017-10-19]. Dostupné z

<https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/shortUrl?su=ced915eb>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let*. Český statistický úřad [online]. 2017 [cit. 2017-10-19]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&f=TABULKA&z=T&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&c=v3~8__RP2016&u=v413__VUZEMI__100__3069.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce*. Český statistický úřad [online]. 2017 [cit. 2017-10-19]. Dostupné z:

<https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/shortUrl?su=b47814eb>.

- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Obecná míra nezaměstnanosti*. Český statistický úřad [online]. 2017 [cit. 2017-10-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/zamestnanost-xu>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika*. Český statistický úřad [online]. 2017 [cit. 2017-10-03]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti*. Český statistický úřad [online]. 2012 [cit. 2017-02-08]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107.
- DOUŠOVÁ, Jana. *Vliv skončení pracovního poměru na výši podpory*. Portál POHODA [online]. 2014 [cit. 2017-10-02]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/vliv-skonceni-pracovniho-pomeru-na-vysi-podpory/>.
- KRAJSKÝ ÚŘAD KRAJE VYSOČINA. *Statutární města v České republice dle krajů. Kraj Vysočina* [online]. 2017 [cit. 2017-02-19]. Dostupné z: https://www.kr-vysocina.cz/statutarni-mesta-v-ceske-republice-dle-kraju/g-23624/id_obrazky=32900&typ_sady=1.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Překlenovací příspěvek podporuje uchazeče o zaměstnání v začátcích jejich podnikání*. Integrovaný portál MPSV [online]. 2011 [cit. 2017-10-03]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10414>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vývoj nezaměstnanosti od července 2004*. Integrovaný portál MPSV [online]. 2017 [cit. 2017-10-02]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991*. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2017 [cit. 2017-10-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV* [online]. 2017 [cit. 2017-10-03]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky.

ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016* [online]. Ústí nad Labem: Úřad práce, 2016. 24 s. [cit. 2017-10-19]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace,_o_realizaci_apz_v_roce_2015_a_strategii_apz_pro_rok_2016.

9.3 Právní legislativa

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších právních předpisů,
§ 104 odst. 2.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších právních předpisů,
§ 105 odst. 1.

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů
(zákon o investičních pobídkách), ve znění pozdějších právních předpisů.

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 - Tržní rovnováha	14
Obrázek č. 2 - Geografická poloha Ústeckého kraje v rámci České republiky	25
Obrázek č. 3 - Statutární města Ústeckého kraje	25

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 - Vývoj demografických ukazatelů Ústeckého kraje v letech 2011-2016	26
Tabulka č. 2 – Vývoj vybraných ukazatelů zaměstnanosti v letech 2011-2016.....	28
Tabulka č. 3 - Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2011-2016 podle věku..	31
Tabulka č. 4 - Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2011-2016 podle nejvyššího dosaženého vzdělání	32
Tabulka č. 5 - Počet volných pracovních míst v Ústeckém kraji v letech 2011-2016.....	33
Tabulka č. 6 - Podíl jednotlivých volných pracovních míst v Ústeckém kraji.....	33
Tabulka č. 7 - Struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji v letech 2011-2016	34

Tabulka č. 8 - Rozdělení respondentů dle pohlaví.....	36
Tabulka č. 9 - Rozdělení respondentů podle věku.....	37
Tabulka č. 10 - Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání	39
Tabulka č. 11 - Rozdělení respondentů podle délky nezaměstnanosti	40

Seznam grafů

Graf č. 1 - Srovnání míry registrované nezaměstnanosti s novým ukazatelem.....	20
Graf č. 2 - Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2011-2016	27
Graf č. 3 - Vývoj počtu volných míst a počtu uchazečů v letech 2011-2016.....	28
Graf č. 4 - Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2011-2016	30
Graf č. 5 - Vývoj nezaměstnanost podle věku v letech 2011-2016	32
Graf č. 6 - Struktura uchazečů o zaměstnání podle délky evidence na úřadu práce.....	35
Graf č. 7 - Rozdělení respondentů podle pohlaví	36
Graf č. 8 - Rozdělení respondentů podle věku.....	37
Graf č. 9 - Rozdělení respondentů podle dosaženého vzdělání	38
Graf č. 10 - Rozdělení respondentů podle délky nezaměstnanosti	40
Graf č. 11 - Vyhledávaný sektor uplatnění uchazečů	41
Graf č. 12 - Hodnocení nabídky pracovních míst	42
Graf č. 13 - Důvody pro nepřijetí do zaměstnání	42
Graf č. 14 - Způsoby řešení nezaměstnanosti	43
Graf č. 15 - Vyjádření spokojenosti se systémem sociálního zabezpečení	44
Graf č. 16 - Návrhy respondentů na zlepšení situace na trhu práce.....	45

10 Přílohy

Příloha č. 1 - Dotazník

Dobrý den,

jsem studentkou Provozně ekonomické fakulty, ČZU. Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění tohoto dotazníku, který je zaměřen na hodnocení trhu práce v Ústeckém kraji. Získaná data budou použita k doplnění praktické části mé Bakalářské práce na dané téma.

Tento dotazník je určen všem nezaměstnaným osobám v Ústeckém kraji, prosím odpovídejte pravdivě, dotazník je zcela anonymní.

Velice děkuji za Vaše odpovědi a čas.

ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI ÚSTECKÉHO KRAJE

1. Uveďte Vaše pohlaví:

- a) Žena
- b) Muž

2. Do jaké věkové kategorie se řadíte?

- a) 18-25
- b) 26-35
- c) 36-45
- d) 46+

3. Uveďte Vaše nejvýše dosažené vzdělání:

- a) Základní
- b) Střední bez maturity
- c) Střední s maturitou
- d) Vysokoškolské

4. Jak dlouho se potýkáte s nezaměstnaností?

- a) 1-6 měsíců
- b) 7-12 měsíců
- c) více než 1 rok

5. V jakém sektoru jste pracoval/a nebo hledáte zaměstnání?

- a) Obchod a služby
- b) Veřejné služby / státní správa
- c) Průmysl a výroba
- d) Školství a vzdělávání
- e) Zdravotnictví
- f) IT sektor

Vlastní odpověď:

6. Jak hodnotíte nabídku volných pracovních míst ve Vašem okolí?

- a) Počet míst je nedostačující
- b) Počet míst je dostačující, ale platové (jiné) podmínky jsou nevyhovující
- c) Počet míst je dostačující, ale nesplňují předpoklady organizace pro přijetí do zaměstnání

7. Co podle Vás může být důvodem pro nepřijetí do zaměstnání? Uveďte dle svých zkušeností:

- a) Věk
- b) Nedostatečná praxe
- c) Vzdělání
- d) Péče o děti

Vlastní odpověď:

8. Co děláte pro to, abyste našli zaměstnání?

- a) Začal/a jsem studovat
- b) Navštěvuji rekvalifikační kurzy
- c) Stěhuji se do jiného kraje
- d) Nic, zaměstnání nehledám

Vlastní odpověď:

9. Vyhovuje Vám systém sociálního zabezpečení a podpora v nezaměstnanosti?

- a) Ano
- b) Ne

Váš komentář:

10. Uveďte, co by podle Vás mohlo zlepšit situaci na trhu práce v místě Vašeho bydliště.