

Univerzita Karlova
Pedagogická fakulta
Katedra občanské výchovy a filosofie

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v porovnání s
Českou republikou v letech 2007 – 2015

Analysis of Employment and Unemployment in Ústí nad Labem Region
compared to the Czech Republic in 2007 - 2015

Bc. Hana Novotná

Vedoucí práce: PhDr. Josef Straceny, CSc.
Studijní program: Učitelství pro střední školy
Studijní obor: N D-ZSV

2018

Odevzdáním této diplomové na téma Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v porovnání s Českou republikou v letech 2007 – 2015 potvrzuji, že jsem ji vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále potvrzuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, 13. 7. 2018

Na tomto místě bych ráda poděkovala PhDr. Josefu Stracenému, CSc. za veškerou odbornou pomoc při zpracování této diplomové práce. Dále děkuji svému manželovi za nikdy neutuchající podporu během studia.

Abstrakt

Práce se zabývá problematikou zaměstnanosti a nezaměstnanosti včetně jejích socioekonomických aspektů v Ústeckém kraji v porovnání s Českou republikou v letech 2007 až 2015. V teoretické části je popisována podstata nezaměstnanosti (členění, příčiny, dopady, řešení nezaměstnanosti) včetně vlivu makroekonomických ukazatelů, fiskální a monetární politiky, se zvláštním zřetelem na aktivní politiku zaměstnanosti. Praktická část obsahuje samotnou analýzu Ústeckého kraje a jeho zaměstnanosti a nezaměstnanosti s přihlédnutím k benchmarku České republiky s polemikou nad účinností aktivní politiky zaměstnanosti a jejímu nastavení. V práci je využita SWOT analýza Ústeckého kraje, která osvětluje slabé a silné stránky a identifikuje jednotlivé příležitosti a hrozby. Data jsou čerpána zejména z Českého statistického úřadu a ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí.

Klíčová slova

zaměstnanost, nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, trh práce, mzdy, Ústecký kraj

Abstract

The thesis deals with the issue of employment and unemployment, including its socio-economic aspects in the Ústí nad Labem region compared to the Czech Republic between years 2007 and 2015. The theoretical part describes the nature of unemployment (breakdowns, causes, impacts, unemployment solution) including the impact of macroeconomic indicators, fiscal and monetary policies, with particular respect to active employment policy. The practical part includes the analysis of the Ústí nad Labem Region itself and its employment and unemployment, taking into account the benchmark of the Czech Republic with a polemic on the effectiveness of employment policy and its settings. The thesis implements the SWOT analysis of the Ústí nad Labem Region, which describes weaknesses and strengths and identifies individual opportunities and threats. The data were gained from the Czech Statistical Office and the Ministry of Labour and Social Affairs.

Keywords

employment, unemployment, employment policy, labour market, wages, Ústí nad Labem Region

Seznam zkratek

APZ Aktivní politika zaměstnanosti

CZ-ISCO Klasifikace zaměstnání

ČR Česká republika

ČSÚ Český statistický úřad

ERDF Evropský fond regionálního rozvoje

ESF Evropský sociální fond

EU Evropská unie

EUR Měna Euro

HDP Hrubý domácí produkt

CHKO Chráněná krajinná oblast

CHPM Chráněné pracovní místo

Kč Koruna česká

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

NIP Národní individuální projekt

NUTS Nomenclature of territorial units for statistics (Klasifikace územních statistických jednotek)

OP LZZ Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

OP PA Operační program Praha Adaptabilita

OP RLZ Operační program Rozvoj lidských zdrojů

OP VK Operační program Vzdělání pro konkurenceschopnost

OP VVV Operační program Věda výzkum vzdělání

OSVČ Osoba samostatně výdělečně činná

OZP Osoba se zdravotním postižením

PPZ Pasivní politika zaměstnanosti

RIP Regionální individuální projekt

SÚPM Společensky účelná pracovní místa

ÚP ČR Úřad práce České republiky

VPP Veřejně prospěšná práce

Obsah

Obsah	5
1. Úvod	7
2. Nezaměstnanost.....	9
2.1. Vývoj nezaměstnanosti	9
2.2. Pohled na nezaměstnanost dle ekonomických teoretiků	11
2.2.1. Liberálové	11
2.2.2. Monetarismus vs. Keynesiánství	12
2.2.3. Marxisté.....	13
2.3. Druhy nezaměstnanosti	13
2.3.1. Frikční	13
2.3.2. Strukturální.....	13
2.3.3. Cyklická a sezónní.....	14
2.3.4. Skrytá nezaměstnanost	14
2.3.5. Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost	15
2.3.6. Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	15
2.4. Měření nezaměstnanosti	16
2.5. Délka trvání nezaměstnanosti.....	16
2.6. Nezaměstnanost jako problém	17
2.6.1. Ekonomický	18
2.6.2. Sociální	18
2.6.3. Psychologický	19
3. Politika zaměstnanosti	21
3.1. MPSV a Úřad práce.....	22
3.2. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v ČR	23
3.2.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích Evropy	27
3.3. Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti v ČR.....	30
3.4. Evropský sociální fond.....	31
3.4.1. ESF v České republice	35
4. Socioekonomická charakteristika Ústeckého kraje.....	39
4.1. Obecná charakteristika kraje.....	39
4.2. Demografická charakteristika	41
4.3. Vzdělanostní struktura a školství	45

4.4.	Ekonomické údaje	47
4.4.1.	Vývoj počtu podnikatelských subjektů.....	52
4.5.	SWOT analýza hospodářského rozvoje	55
5.	Vývoj nezaměstnanosti v letech 2007 – 2015.....	58
5.1.	Obecná míra nezaměstnanosti.....	59
5.1.1.	Nezaměstnaní dle vzdělání.....	60
5.1.2.	Nezaměstnaní dle věku	62
5.1.3.	Nezaměstnaní podle délky evidence na Úřadu práce.....	63
5.1.4.	Podíl nezaměstnaných osob a pracovních míst v evidenci ÚP.....	65
5.1.5.	Struktura volných pracovních míst.....	66
5.1.6.	Ekonomická aktivita obyvatel.....	70
5.1.7.	Sociální dávky	73
5.1.8.	Ostatní.....	76
6.	Politika zaměstnanosti	78
6.1.	Aktivní politika zaměstnanosti v Ústeckém kraji.....	80
6.1.1.	Rekvalifikace.....	83
6.1.2.	Projekty financované a spolufinancované z ESF	86
7.	Závěr.....	92
8.	Seznam použitých informačních zdrojů	97
8.1.	Internetové zdroje:.....	97

1. Úvod

Ústecký kraj je ambivalentním krajem České republiky. Na jednu stranu je plný přírodních krás, jako jsou Lužické hory nebo CHKO České Švýcarsko, na druhou je to kraj se zdevastovanou krajinou a horším ovzduším oproti zbytku republiky. Pohnuté dějiny 20. století jsou příčinou nynějšího stavu kraje, a to jak po stránce ekonomické, tak po stránce demografické. Restrukturalizace průmyslu přímo souvisí s ekonomickou aktivitou obyvatel a s vysokou nezaměstnaností v kraji. Přestože v rámci politiky zaměstnanosti plyne ze státního rozpočtu a z rozpočtu Evropských strukturálních fondů do Ústeckého kraje velké množství financí, oproti republice Ústecký kraj zaostává.

Práce se zabývá zaměstnaností a nezaměstnaností v Ústeckém kraji v letech 2007 až 2015 ve srovnání s Českou republikou. Vyjma nezaměstnanosti sleduje práce i aktivní politiku zaměstnanosti v kraji. K práci přistupuji s hypotézou, že na vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v daném období, neměla až tak markantní vliv světová ekonomická krize, ale že podstata problému je zapříčiněna zejména vzdělaností, demografickou a sociální strukturou obyvatelstva Ústeckého kraje. Pro ověření hypotézy byla analyzována data, a to především z Českého statistického úřadu a z Ministerstva práce a sociálních věcí. Dále je analyzováno i nastavení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a v závěru předložen vlastní návrh řešení situace v Ústeckém kraji.

Teoretická část této diplomové práce čerpá především z publikace *Nezaměstnanost jako sociální problém* od Petra Mareše a ze Zákona o zaměstnanosti. Teoretická část je tedy výhradně členěna na pasáž, která se věnuje nezaměstnanosti a na pasáž druhou, kde je stěžejním tématem politika zaměstnanosti.

První kapitola „Nezaměstnanost“ popisuje vývoj nezaměstnanosti, pohledy na nezaměstnanost očima ekonomických teoretiků a druhy nezaměstnanosti. Nechybí ani představení nezaměstnanosti jako ekonomického, sociálního a psychologického problému.

Druhá kapitola „Politiky zaměstnanosti“ představuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce jakožto instituce, které v České republice zaštiťují politiku zaměstnanosti. Dále rozebírá aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti. V rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti představuje práce i vybrané nástroje, které se

užívají v zahraničí. Samozřejmostí této kapitoly je i představení Evropského sociálního fondu a jeho působnosti v České republice.

Třetí kapitola nese název „Socioekonomická charakteristika Ústeckého kraje“. V této kapitole se prolíná teoretická část s praktickou, neboť jsou zde již analyzována data ze statistického úřadu. Tato kapitola je důležitá pro vlastní analýzu nezaměstnanosti a nastavení politiky zaměstnanosti. V kapitole je stručně představen kraj, demografické složení obyvatelstva, vzdělanostní struktura obyvatelstva a jeho ekonomická aktivita. Součástí kapitoly je i SWOT analýza Ústeckého kraje.

Čtvrtá kapitola a současně i první ryze praktická, nese název „Vývoj nezaměstnanosti v letech 2007 – 2015“ analyzuje obecnou míru nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a v České republice. Dále je analyzována nezaměstnanost dle předem daných kritérií – vzdělání, věku, délky evidence na úřadu práce, podílu nezaměstnaných osob a pracovních míst a dle struktury volných pracovních míst. Součástí práce je i rozbor struktury sociálních dávek.

Poslední kapitola práce „Politika zaměstnanosti“ je věnována především nastavení aktivní politiky zaměstnanosti v Ústeckém kraji a vybraným nástrojům této politiky, jako jsou rekvalifikace a projekty financované a spolufinancované z Evropských fondů.

V závěru práce je shrnuta nezaměstnanost v daném období v České republice a Ústeckém kraji včetně vyhodnocení efektivity nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dále je zde představeno komplexní řešení, které by v Ústeckém kraji mohlo být efektivní a přinést pozitivní dopady.

2. Nezaměstnanost

Nezaměstnaností se v ekonomických teoriích rozumí takový stav, kdy jedinec schopný práce nemůže najít placené zaměstnání. Obecně se za nezaměstnaného považuje jedinec, který je starší patnácti let, aktivně hledá práci a je připraven nastoupit do 14 dnů.

Samotná existence nezaměstnanosti je přirozeným úkazem a atributem svobodné společnosti, která funguje na principu tržního mechanismu a demokracie. Dle Mareše její existence vyplývá a je ospravedlňována potřebami:

- Pohyb ekonomiky, který si vyžaduje i odpovídající pohyb pracovníků, což bývá spojeno s určitým časem, ve kterém se oba pohyby vzájemně přizpůsobují.
- Svobodné volby osob, jejich svobodné rozhodování o tom, zda přijmou zaměstnání, nebo zda budou existenčně závislé na jiných příjmech než z těch, které jsou realizované na trhu práce, zejména na různých dávkách sociálního státu, popřípadě na příjmech z činnosti v neformální ekonomice¹.

Pokud však nezaměstnaný nemůže najít práci, či nechce hledat a je nezaměstnaným déle než rok, stává se z toho vážný ekonomický a sociální problém.

2.1. Vývoj nezaměstnanosti

Pojem nezaměstnanosti, tak jak mu rozumíme dnes, je spjat se vznikem tržního hospodářství, kdy klíčovým bodem byla průmyslová revoluce v první polovině 19. století. Ta způsobila, že skoro celý příjem byl získáván pouze na trhu práce a většina zboží a služeb byla šířena prostřednictvím trhu, což vedlo k postupné existenční a fyziologické závislosti.

Ve Velké Británii, jenž je kolébkou průmyslové revoluce, míra nezaměstnanosti stále kolísala. Na začátku 19. století se však, dle dostupných dat, odhaduje míra nezaměstnanosti kolem 30 % a na konci století došlo ke snížení na průměrných 6,5 %².

Na přelomu 19. a 20. století se stává nezaměstnanost a sociální konsekvence nezaměstnanosti hlavním sociálním problémem, je však chápána jako projev lokální krize.

¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 11.

² Podle Kunara hovoříme o nižší nezaměstnanosti na konci století v dobách konjunktury (3–6%), v období cyklických krizí pak o vyšší (7 – 10%). Nízkou míru nezaměstnanosti lze přičíst i postupné eliminaci dětské a ženské práce. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 35.

Přesto dochází k prvním veřejným a politickým debatám na toto téma. Byl to také čas počátků státních institucí zprostředkujících práci i celonárodních a státem garantovaných systémů pojištění pro případ nezaměstnanosti. Zlomem pak byla první světová válka, která nezaměstnanost odstranila, ale po jejím skončení následoval počátek deprese, která se opakovala a dramaticky vyvrcholila jako velká hospodářská krize v 30. letech³.

V Československu byla na začátku 20. let zavedena deflační politika, která měla v letech 1921 – 1922 za následek zvýšení nezaměstnanosti z cca 60 tisíc na 300 tisíc lidí.⁴ Po uvolnění politiky začala recese ustupovat a situace se do 30. let vyvíjela relativně příznivě. Krize ve 30. letech dopadla na československou ekonomiku tvrdě a přinesla dramatický nárůst nezaměstnanosti a měla dopad na přibližně 20 % populace⁵. Tento dlouhotrvající otřes společnosti měl za následek vzestup ideologie plné zaměstnanosti za každou cenu, a to tak výrazným způsobem, že ještě v 80. letech odvoláváním na ni legitimizovaly komunistickou moc v očích společnosti.

Po 2. světové válce se v Evropě dlouho dařilo udržovat nízkou nezaměstnanost, což bylo dáno poválečnou rekonstrukcí ekonomik, technologickým rozvojem a přesunutím pracovní síly. Až do 60. let nepřekračovala míra nezaměstnanosti 3–4 % a jednalo se převážně o *frikční* nezaměstnanost. Ekonomická recese v 70. letech přinesla konec snu o plné zaměstnanosti a ve většině zemí⁶ Evropského společenství se stává masová nezaměstnanost běžným jevem (v průměru 8-15 %). Má však menší dopad nežli nezaměstnanost ve 30. letech, hlavně díky rozvinutému sociálnímu státu a politice zaměstnanosti.

Od konce 80. let míra nezaměstnanosti v Evropském společenství klesá. Velkým problémem jsou však dlouhodobě nezaměstnaní (polovina z celého počtu

³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 30.

⁴ HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2004, s. 332.

⁵ V letech 1928 – 1929 bylo v ČSR asi 50 tisíc nezaměstnaných, v letech 1930 asi 700 tisíc, prostřednictvím jejich rodin se nezaměstnanost dotýkala asi 3 miliónů osob. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 37.

⁶ Některým menším evropským zemím se podařilo udržet nízkou míru nezaměstnanosti, což bylo dáno jejich specifickými podmínkami. Jedná se o Švýcarsko, ale i Rakousko. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 40.

nezaměstnaných), kdy tento fakt nutí vlády neustále vymýšlet nové způsoby, jak pomoci těmto lidem vrátit se do aktivního života na pracovním trhu.⁷

2.2. Pohled na nezaměstnanost dle ekonomických teoretiků

2.2.1. Liberálové

Ekonomie pro liberály je soustředěna kolem koncepce trhu, kdy trh je hlavním regulátorem. Každý existující trh má určitou cenovou rovnováhu, kde se poptávka s nabídkou snaží nalézt tuto rovnováhu víceméně tržním mechanismem. Optikou tohoto paradigmatu je pracovní síla zboží a nezaměstnanost je jen výsledkem působení tržního mechanismu a jako taková je i do jisté míry funkční. Nezaměstnanost je tedy projevem krátkodobé nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou, kterou tržní mechanismus prostřednictvím tzv. „neviditelné ruky“ po nějaké době zase odstraní.⁸

Určitá míra nezaměstnanosti je dle liberálů chápána jako neodstranitelné minimum. Jde o jakousi přirozenou míru nezaměstnanosti, která je ekvivalentní nezaměstnanosti dobrovolné, protože každý nezaměstnaný se musí rozhodnout, zda přijme či nepřijme zaměstnání za nabízenou mzdu. Zároveň je i tato úroveň nezaměstnanosti ekvivalentní i frikční nezaměstnanosti, protože jde z tohoto pohledu o osoby nacházející se mezi dvěma zaměstnáními, jenž zvažují, jestli přijmou zaměstnání, nebo příspěvky v nezaměstnanosti. Z toho vyplývá, že nezaměstnanost je zde spíše „dobrovolnou“ záležitostí, vyvolanou zejména tím, že například dělníci po ztrátě zaměstnání odmítají přijímat nové, pro ně méně výhodné.

Liberálové také doporučují snížení dávek v nezaměstnanosti, neboť pokud jsou dávky vysoké, chybí nezaměstnaným motivace vracet se zpět do pracovního procesu. Řešení nezaměstnanosti je tedy, mimo jiné, i v omezení síly sociálního státu.⁹

⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 40.

⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 27.

⁹ Kromě omezení sociálního státu je řešení nezaměstnanost. i na straně nabídky práce, soustřeďuje se na boj proti inflaci a mzdovou regulaci. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s.28.

2.2.2. Monetarismus vs. Keynesiánství

Keynes v roce 1936, kdy vydal *Obecnou teorii zaměstnanosti, úroku a peněz*, kritizoval klasickou liberální a neoliberální ekonomii, pro kterou je nezaměstnanost dočasný nebo dobrovolný stav. Keynes věřil, že kapitalismus od určitého stádia trpí vnitřním sklonem k depresi a nezaměstnanosti neboli *k rovnováze při neúplné zaměstnanosti*.¹⁰

V jeho pojetí jde převážně o dvě příčiny dlouhotrvající a masové nezaměstnanosti: technologický pokrok, který vytlačuje živou práci a chronický nedostatek poptávky. Chronický nedostatek poptávky totiž vede k omezování investic a následně k malé zaměstnanosti, což opět snižuje poptávku. Keynes vnáší do ekonomické teorie i psychologizující faktor, a to malý sklon ke spotřebě, který společně s nízkými investicemi vytváří nedostatečnou poptávku po práci, z čehož vyplývá, že úroveň zaměstnanosti bude zůstat pozadu za nabídkou pracovní síly. Nezaměstnanost však není vinou kapitalismu, ale spíše je technickým problémem regulace agregované úrovně spotřeby, úspor a investic. Nezaměstnanost nemůže být regulována pouhou neviditelnou rukou trhu, trh nemůže dát záruku, že přirozená míra nezaměstnanosti bude rovna nezaměstnanosti dobrovolné, a proto jsou nutné státní zásahy do ekonomiky (například vyplácení sociálních dávek).

Důraz na sociální stát a jeho úlohu při regulaci nezaměstnanosti je u keynesiánů velice silný. V polovině 40. let je formulován požadavek plné zaměstnanosti, který na dlouhou dobu ovlivnil průmyslově vyspělý západní svět.¹¹

70. a 80. léta minulého století byla obdobím krize s masovou nezaměstnaností. Monetaristické¹² vysvětlení vysoké nezaměstnanosti se odvolává na chybnou alokaci zdrojů produkce jako následek předchozího dlouhého období státních zásahů do ekonomiky. Vládní intervence a plánování pomohly přežít podnikům, které by za normálních podmínek nemohly fungovat. Existence těchto podniků byla závislá na dalším růstu inflace, což bylo pro monetaristy nepřijatelné. Vzestup nezaměstnanosti je chápán jako oběť pro redukcii

¹⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 29.

¹¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 31.

¹² Monetarismus není ekonomickou školou, nýbrž směrem, který odmítá keynesiánství. HOLMAN, Robert a kol. *Dějiny ekonomického myšlení*. 3. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005, s. 458.

růstu cenové hladiny. Monetaristé vidí jako lék na nezaměstnanost v politice, která přímo ovlivňuje postavení osob na trhu práce – rekvalifikační kurzy, podpora mobility atp.¹³

2.2.3. Marxisté

Dle marxistického paradigmatu je nezaměstnanost spjata s kapitalismem, který je neschopný vyhnout se krizím, a tudíž i opakující se masové nezaměstnanosti. Tržní ekonomiku chápou jako nestabilní a inkonzistentní v důsledku jejich vnitřních rozporů. V rámci kapitalismu je dle marxistů problém nezaměstnanosti neřešitelný zejména proto, že kapitalismus vytváří rezervu pracovních sil, kterou kumuluje do zálohy pro vykořisťovatelské potřeby kapitálu. Existence této rezervy tak ztěžuje organizovaný postup pracovních sil proti kapitálu. A jedinou cestou k odstranění nezaměstnanosti je zrušení soukromého vlastnictví.¹⁴

2.3. Druhy nezaměstnanosti

2.3.1. Frikční

Frikční neboli dočasná nezaměstnanost se na pracovním trhu vyskytuje de facto permanentně a pro ekonomiku státu nepředstavuje závažný problém. Je způsobena běžnými přesuny osob v rámci pracovního trhu, například lidé hledající první zaměstnání, ženy po mateřské dovolené nebo lidé, kteří se rozhodli změnit své zaměstnání. V tomto smyslu je frikční nezaměstnanost chápána jako dobrovolná. V angličtině se tyto osoby označují jako „people between two jobs“.¹⁵

2.3.2. Strukturální

Řada pracovníků ztrácí zaměstnání v důsledku zániku neefektivních podniků a institucí, díky eliminaci starých odvětví a likvidaci umělé přezaměstnanosti. Takové nezaměstnanosti se říká strukturální. Jak se regionálně i resortně mění ekonomika, mění se i požadavky na kvalifikaci zaměstnanců, tudíž nezaměstnaní se na pracovním trhu nestřetnou s poptávkou a dochází k nerovnováze.

¹³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 33.

¹⁴ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 32.

¹⁵ Lidé mezi dvěma zaměstnáními. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 17.

Ke strukturální nezaměstnanosti bývá řazena i tzv. nezaměstnanost technologická, kdy dochází k rušení pracovních míst z důvodů technologie (např. automatizace ve výrobě). V takovém případě se nezaměstnanost týká i vysoce kvalifikovaných pracovníků, po nichž není na trhu práce poptávka.¹⁶

Strukturální a technologické nezaměstnanosti se můžeme vyhnout užitím vhodné politiky zaměstnanosti.

Ukázkovým příkladem strukturální nezaměstnanosti v České republice je porevoluční vývoj, kdy došlo k opuštění těžkého průmyslu a těžbě uhlí, což negativně zasáhlo zejména Ústecký, Moravskoslezský nebo Kladenský region.

2.3.3. Cyklická a sezónní

Cyklická nezaměstnanost je model klasické nezaměstnanosti, která nastává v období recese. Někdy se nazývá i nezaměstnaností z nedostatečné poptávky a to proto, že nezaměstnanost je způsobena nedostatečnou poptávkou po zboží, díky čemuž je i menší poptávka po práci. Tento model je typický pro devatenácté století a začátky dvacátého. Jestliže se tak děje pravidelně a nezaměstnanost je spojená i s přírodním cyklem, pak se jedná o nezaměstnanost sezónní. Ta je pak typická pro zemědělské oblasti nebo oblasti orientované na cestovní ruch.¹⁷

2.3.4. Skrytá nezaměstnanost

Pracovní trh počítá i s lidmi, kteří se neregistrují na úřadech práce a v této souvislosti se hovoří o skryté pracovní síle. Tito lidé buď práci vůbec nehledají, například ženy v domácnosti, nebo se jedná o osoby, které na hledání práce už rezignovaly, popř. se nechtějí přizpůsobit. Patří sem osoby s nízkou kvalifikací, vysokým věkem či jiným znevýhodněním, které zůstávají mimo trh práce a často odchází do předčasného důchodu. Skrytá nezaměstnanost je dána i tím, že se z registru nezaměstnaných vyřazují osoby, které se účastní rekvalifikačních kurzů nebo veřejně prospěšných prací.

¹⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 20.

¹⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 20.

O skryté nezaměstnanosti hovoříme i v případě, že nezaměstnaný hledá zaměstnání neformální cestou, např. poptává přímo u zaměstnavatele.¹⁸

2.3.5. Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost

Vedle nezaměstnanosti existuje i jev, který nazýváme neúplná zaměstnanost nebo nepravá nezaměstnanost. Jedná se o pracovníky, kteří musejí akceptovat práci na snížený úvazek, nebo práci, která plně nevyužívá jejich schopnosti a kvalifikaci. Děje se tak nejčastěji ve chvílích, kdy se společnost snaží čelit masové nezaměstnanosti a nejčastěji jde o zkrácenou pracovní dobu nebo sdílení jednoho místa více osobami.

V kategorii nepravé zaměstnanosti jsou takové osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale práci nehledají, dokonce pracovní nabídky i odmítají a spíše se snaží v plném rozsahu vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti. Patří sem i osoby, které jsou registrované jako nezaměstnané, ale pracují nelegálně v tzv. šedé ekonomice.¹⁹

2.3.6. Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnaní jsou ti, jež poptávají práci, ale nesečkávají se s odpovídající nabídkou. Například za svou kvalifikaci a svou praxi poptávají větší finanční ohodnocení a nezaměstnaní jsou z toho důvodu, že taková práce na trhu v tu chvíli není. V mnoha případech se tak jedná o nezaměstnanost krátkodobou. Mezi dobrovolně nezaměstnané patří i ti, jež preferují volný čas, cestování nebo studium. Často se sem řadí i čerství absolventi.

Do této kategorie spadají i osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací, kteří jsou registrováni na ÚP a požívají sociálních dávek.

Na druhé straně jsou zde nedobrovolně nezaměstnaní, což je situace, kdy osoba je ochotna nastoupit do zaměstnání a přijmout nabízenou mzdu, avšak takové zaměstnání není. Tento druh nezaměstnanosti se často kryje se strukturální nezaměstnaností, kdy stávající kvalifikace uchazečů o zaměstnání je zastaralá nebo nevhodná pro potřeby trhu.

Dle ekonomů jsou hlavní příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti nepružné mzdy.²⁰

¹⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 21.

¹⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 22.

²⁰ VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009, s. 414.

2.4. Měření nezaměstnanosti

K měření nezaměstnanosti se používá míra nezaměstnanosti, která je vyjádřena podílem nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Obecná míra nezaměstnanosti závisí na celkové ekonomické situaci, specifické míry nezaměstnanosti jsou pro jednotlivé sociální kategorie a závisí vždy na faktorech, které mohou ovlivnit jenom je. Také jsou různé způsoby, jak míru nezaměstnanosti změřit – v zásadě jsou dva hlavní přístupy zjišťování. V prvním se vychází z počtu osob, které jsou ke dni měření registrovány na úřadech práce, v druhém případě se používají výběrová šetření prováděná pravidelně v populaci. Nutno podotknout, že v těchto číslech mohou být rozdíly a mohou nám vypovídat o rozdílných jevech.

Obecná míra nezaměstnanosti nám dává celkový náhled na stav nezaměstnanosti, specifické míry nám více vypovídají o populaci a jejích jednotlivých vlastnostech. Specifické míry jsou:

- Míra dlouhodobé nezaměstnanosti, což je podíl počtu osob nezaměstnaných déle jak 13 týdnů v celku pracovní síly.
- Míra propuštěných z práce – podíl propuštěných k celkové pracovní síle.
- Míra nezaměstnaných dospělých osob, což je podíl nezaměstnaných starších 25 let.
- Míra nezaměstnaných hledající si zaměstnání na plný pracovní úvazek.
- Míra zahrnující lidi pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou pracovní dobu.
- Míra zohledňující rezignované pracovníky – v čitateli i jmenovateli jsou osoby, které by pracovat chtěly, ale nevěří, že zaměstnání získají.²¹

2.5. Délka trvání nezaměstnanosti

Zpráva o délce trvání nezaměstnanosti je důležitá pro politiku zaměstnanosti státu a vytipování problémových regionů, popřípadě osob zasažených touto nezaměstnaností.

²¹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 22 – 24.

I nízká nezaměstnanost může být problémem, pokud se jedná o nezaměstnanost dlouhodobou.²² V některých regionech, například v zemědělských, může být míra nezaměstnanosti vyšší, ale pokud se jedná o nezaměstnanost sezónní a podíl dlouhodobě nezaměstnaných je nízký, je situace příznivější. A to jak z pohledu zasažených osob, tak z hlediska zátěže na státní rozpočet.

Možnost výskytu dlouhodobé zaměstnanosti v České republice je vyšší u těch skupin osob, které jsou více postiženy nezaměstnaností jako takovou. Jedná se především o nekvalifikované dělníky, osamělé matky s dětmi, zdravotně hendikepované a Romy. Obdobné skupiny osob jsou zasažené dalším jevem, který se vyskytuje v souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností, a to s výskytem opakované nezaměstnanosti jedince během jeho pracovního života. Úkolem politiky zaměstnanosti je i to, aby tyto skupiny osob nepropadly anomickému způsobu života. Dlouhodobá nezaměstnanost nezpůsobuje pouze ekonomické problémy, ale i sociální a psychologické/zdravotní.

Nutno podotknout, že tak jako v jiných zemích, tak i v České republice je nezaměstnanost výrazně diferenciována. Nejnížší je trvale v Praze a v celé pražské aglomeraci, na druhé straně v Ústeckém kraji je trvale vyšší nad celorepublikovým průměrem. Například na konci roku 1997 byla nezaměstnanost v okresech Most a Chomutov 12 %, v některých obcích se blížila i ke 20 %²³.

2.6. Nezaměstnanost jako problém

Práce má v životě člověka své nezastupitelné místo. Je jednou z podmínek jeho důstojné existence, přináší mu materiální prospěch, ale také mu dává pocit seberealizace a užitečnosti. Díky práci si člověk vytváří sociální vazby, uspokojuje svou ctižádostivost a dodává mu sebeúctu. Práce určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Z mentálně hygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí spálení přebytečné duševní a tělesné energie. Práce je v naší kultuře hluboce zakořeněná, vyskytuje se ve spoustě českých přísloví. Například: „Bez práce nejsou koláče“ nebo „Komu se nelení, tomu se zelení“. Práce

²² Dlouhodobá nezaměstnanost má rozdílné definice, zpravidla se myslí nezaměstnanost delší než 1 nebo 2 roky. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 24.

²³ POTŮČEK, Martin. *Křížovatky české sociální reformy*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999, s. 93.

nám také určuje strukturu dne, týdne, měsíce i doby svátků, a to i přesto, že nejsme nábožensky založeni. Náhlá a neočekávaná ztráta zaměstnání je v naší kultuře velkým zásahem do života.²⁴

2.6.1. Ekonomický

Ekonomické důsledky nezaměstnanosti se vyjadřují ztrátou nevytvořeného produktu v podobě rozdílu mezi skutečným a potencionálním produktem. Při pohledu na Phillipsovu křivku zjistíme, že se vláda musí rozhodnout mezi nízkou nezaměstnaností a vysokou inflací, nebo jestli bude ekonomiku směřovat k nízké inflaci, ale k vysoké nezaměstnanosti. Ovlivňováním agregátní poptávky můžeme posouvat ekonomiku po Phillipsově křivce, ale nemůžeme mít zároveň nízkou nezaměstnanost a nízkou inflaci.

Dalším faktorem jsou ekonomické cykly – pokud jsme v konjunkturu, zaměstnanost většinou roste a zvyšuje se poptávka po práci. Přejít ekonomiky do recese je naopak spojen s poklesem poptávky po práci, firmy omezují produkci a zvyšuje se nezaměstnanost. Nezaměstnanost redukuje výkonost ekonomiky a sráží ji pod hranici produkčních možností.²⁵

Protože nezaměstnanost bývá málokdy rozprostřena rovnoměrně, ale naopak některé regiony zasahuje více, mohou být ekonomické důsledky nezaměstnanosti v některých krajích horší a jejich obyvatelé nemají dostatečné peněžní prostředky. Takovým lidem pak nezbyvá nic jiného než si půjčit a mohou spadnout do dluhové spirály. Například Ústecký kraj v porovnání s ostatními kraji v České republice patří dlouhodobě ke krajům, kde je vysoké procento populace v exekuci²⁶, což je spojené se strukturou pracovního trhu v kraji a s demografickou strukturou obyvatelstva.

2.6.2. Sociální

Nezaměstnanost má značný vliv na náš sociální status a naši sociální roli v institucích, zejména v rodině. Zkušenost s nezaměstnaností se pak bude lišit dle toho,

²⁴ ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002, s. 75 – 76.

²⁵ VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009, s. 404.

²⁶ SOUKUP, Matěj. *Mapa exekucí* [online]. [cit. 7. 7. 2018] Dostupné z: <http://mapaexekuci.cz/index.php/mapa-2/>

jestli jsme muž či žena, pak naší dosaženou kvalifikací, kolik je nám let a na našem osobním vnímání světa a naší role v něm. Přes to všechno jsou určité zkušenosti sdílené všemi, ale s různou intenzitou. Nezaměstnaní mají příliš málo dvou věcí a příliš mnoho věcí jedné: nemají práci, z čehož vyplývá, že nemají dostatek peněz, na straně druhé mají příliš mnoho volného času. Nezaměstnaní mají mnohým méně prostoru pro konání zásadních rozhodnutí ve svém životě a mnohem menší šanci pro osvojení a rozvoj nových dovedností. Ztráta zaměstnání není jen sociální izolace, ale i naprostý pocit bezmoci.

Ve 30. letech, v souvislosti s masovou nezaměstnaností, proběhl výzkum Jahodové, Lazarsfelda a Zeisela, jehož výsledky byly shrnuty v knize *Nezaměstnaní v Marienthalu*. Výzkum odkryl možné důsledky nezaměstnanosti pro jedince:

- Jedinec má roztříštěnou strukturu denního času, díky čemuž i čas vnímá zcela jinak, dochází k deprivaci z absence pravidelných činností.
- Jedinec trpí sociální izolací, která vyplývá z redukce sociálních kontaktů.
- Jedinec ztrácí spoluúčast na cílech širších skupin a společenství.
- Dochází ke ztrátě statusu a sociální důstojnosti, popř. prestiže připisované jedinci na základě postavení v dané společnosti, z čehož plynou i dopady této ztráty pro osobní identitu a sebeúctu nezaměstnaného jedince.
- Dochází k rozkladu rodinných vztahů a změny role v rodině.
- Jedinci se změní, popř. ztratí hodnoty a respekt k veřejným autoritám, dochází k vyčlenění se z hlavního proudu společenského života. Majoritní společností je toto chování chápáno jako asociální.²⁷

2.6.3. Psychologický

Práce je hluboce zakořeněna v naší psychice, a pokud nemáme povinnost ráno vstát z postele do zaměstnání, můžeme se ocitnout v nebezpečí, že nás ovlivní deprese a emoce.²⁸ Práce je pro nás i jistým pojátkem s realitou, a i když je to občas irelevantní, udržuje nás v psychické „pohodě“ spíše nežli to, že práci nemáme. A protože spousta

²⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 63.

²⁸ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 56.

onemocnění je psychosomatického rázu, má zaměstnaný jedinec větší pravděpodobnost, že se mu tato onemocnění vyhnou (například žaludeční vředy, srdeční choroby apod.).

Ztráta zaměstnání a s tím i spojená ztráta financí nejsou jediným faktorem, který ovlivňuje psychickou rovnováhu zaměstnaných. Je to zpřetrhání kontinuity s bývalým životem, nemožnost provozovat koníčky, ztráta participace na životě sousedství a širší obce.

Osobě postižené ztrátou zaměstnání se zmenší prostor pro rozhodování, narůstají ponižující zkušenosti a zvyšuje se pocit úzkosti o budoucnost. Jedinec je emocionálně nestabilní, vnímá ztrátu hodnoty ve svých vlastních očích, ale i v očích okolí. Ve srovnání s ekonomicky aktivním obyvatelstvem jsou nezaměstnaní neurotičtější, je mezi nimi větší výskyt depresí a trpí poruchami spánku. Je na místě zmínit, že ne všechny poruchy jsou příčinou nezaměstnanosti, často se stává, že jsou naopak důsledkem.²⁹

Psychické problémy se nemusí týkat jen osob postižených ztrátou zaměstnání, ale potýkají se s nimi i jejich rodinní příslušníci, zejména děti. Vzhledem k tomu, že rodiče jsou pro děti zpravidla prvním vzorem, může nezaměstnaný rodič ztratit veškerou autoritu. Děti pak nemusí podávat tak dobré výkony ve škole, objevují se u nich vývojové poruchy, jako emoční labilita a antisociální jednání, což opět může psychicky zasáhnout rodinu, která se tak ocitá v kruhu.

Psychologické problémy spojené s nezaměstnaností se projevují i na úrovni celé společnosti. Zvyšuje se konzumace alkoholu a jiných návykových látek, zvyšuje se extremismus a kriminalita, častěji mezi lidmi dochází ke konfliktům.

Úlohou sociální politiky a politiky zaměstnanosti státu je tedy takovým situacím co nejvíce předcházet a snažit se minimalizovat následky. Ovšem ne vždy se to daří a výsledkem toho jsou vyloučené lokality, tzv. *no-go zóny*.

²⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 73.

3. Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti aspiruje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Jejím záměrem je schopně využít zdroje pracovních sil a zabezpečit právo občanů na zaměstnání.

Také musí vyhodnocovat situaci na trhu práce, zpracovávat předpovědi a koncepce zaměstnanosti a potenciálu lidských zdrojů na trhu práce, koordinovat zapojení do mezinárodních programů souvisejících s podporou zaměstnanosti, hospodařit s prostředky od státu, které byly vyčleněny na politiku zaměstnanosti státem. Stát také prostřednictvím příslušných institucí zprostředkovává poradenské služby na trhu práce, poskytuje podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci a koordinuje opatření v oblasti rozvoje a zaměstnanosti v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu.³⁰

Jedním z cílů politiky zaměstnanosti je plná zaměstnanost, kdy pod pojmem plná zaměstnanost rozumíme stav, kdy člověk, který pracovat chce a je ochoten za práci přijmout nabízenou mzdu/plat, tak práci najde. Nezaměstnanost v této situaci je pak považována za dobrovolnou.

Stát může aplikovat politiku aktivní nebo pasivní. Aktivní politika zaměstnanosti je soubor opatření, která předcházejí vzniku nezaměstnanosti či pomáhají nezaměstnaným vrátit se zpět do pracovního procesu prostřednictvím různých nástrojů.³¹ Pasivní politika zaměstnanosti řeší problém, který již nastal. Je realizována v rámci sociální politiky státu (jedna z odnoží sociální politiky je politika zaměstnanosti) a poskytuje hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti.

³⁰ *Státní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/statni-politika-zamestnanosti.html>

³¹ *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/aktivni-politika-zamestnanosti.html>

3.1. MPSV a Úřad práce

Státní politiku zaměstnanosti upravuje zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanost. Tento zákon zpracovává předpisy EU, upravuje zabezpečování politiky zaměstnanosti a má pomoci zabezpečit právo na zaměstnání.³²

Účastníci právních vztahů jsou všechny fyzické a právnické osoby. Mezi fyzické osoby patří jak občané České republiky, tak cizinci, kteří splňují podmínky zaměstnání dle výše uvedeného zákona, včetně osob s různým omezením.

Politiku zaměstnanosti v České republice zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. MPSV je nad Úřadem práce a je jeho nadřízeným správním úřadem.

Mezi hlavní úkoly MPSV v oblasti politiky zaměstnanosti patří vypracování celostátních koncepcí a programů, řešení problémů, které jsou na trhu práce, vytváření analýz a prognóz budoucího vývoje. MPSV také zajišťuje správu a poskytování finančních prostředků z rozpočtu České republiky včetně finančních prostředků z Evropského sociálního fondu na zabezpečování státní politiky zaměstnanosti a programů v rámci politiky zaměstnanosti. Také zabezpečuje rozvíjení mezinárodních vztahů v oblasti lidských zdrojů a pracovních trhů, včetně spolupráce s EU.³³

Úřad práce byl zřízen 1. 4. 2011 zákonem č. 73/2011 Sb. a je správním úřadem s celonárodní působností. Je členěn na generální ředitelství a krajské pobočky.

Generální ředitelství Úřadu práce zejména řídí a kontroluje činnost krajských poboček, má na starosti řízení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, spolupracuje na přípravě projektů financovaných z fondů EU, uděluje či odmítá povolení k činnosti právnickým nebo fyzickým osobám, které chtějí zprostředkovat zaměstnání, a vede jejich přehled, zajišťuje investiční činnost a má v kompetenci správu poskytování investičních pobídek, zajišťuje interní audit a další.³⁴

³² Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004 [online]. 1. 1. 2018 [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

³³ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004 [online]. 1. 1. 2018 [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

³⁴ O Úřadu práce České republiky [online]. [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Krajské pobočky jsou organizačními útvary Úřadu práce ČR a mají zejména na starost vytvářet podmínky pro státní politiku zaměstnanosti, spolupracují s územními samosprávnými celky, co se týče zabezpečení zaměstnanosti, mobility a lidských zdrojů, podílí se na realizaci projektů zaměstnanosti, monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce, vedou seznam volných pracovních míst, zajišťují rekvalifikaci, výplatu nepojistných sociálních dávek a další.³⁵ Krajská pobočka má na starost i evidence a to: evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci osob se zdravotním postižením, evidenci cizinců a evidenci povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí.³⁶ Krajské pobočky delegují některou svou činnost na kontaktní pracoviště. Ty mají na starost evidenci uchazečů o zaměstnání, poskytování informací uchazečům o zaměstnání a plnění úkolů, které jim zadala krajská pobočka Úřadu práce.

Aktivní politika zaměstnanosti je financovaná z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky řídí vlastním právním předpisem.³⁷ Vyjma prostředků ze státního rozpočtu tvoří příjmy i finance z Evropské unie. Z těchto prostředků jsou pak hrazeny programy a projekty, které mají pomoci nezaměstnaným získat pracovní návyky, rekvalifikaci a pomoci jim k návratu na trh práce.

Státní politiku zaměstnanosti ovlivňují vyjma státu i další subjekty působící na trhu práce, jedná se především o zaměstnavatele a odborové organizace. Stát také spolupracuje se samosprávnými celky, profesními organizacemi a podobně.

3.2. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v ČR

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, jejichž cíle vedou k maximální možné zaměstnanosti, popřípadě umožňuje nezaměstnaným návrat do pracovního procesu.

³⁵ *O Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

³⁶ *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti* ze dne 13. května 2004 [online]. 1. 1. 2018 [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

³⁷ *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti* ze dne 13. května 2004 [online]. 1. 1. 2018 [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na nejvíce ohrožené skupiny, jako jsou dlouhodobě nezaměstnaní, absolventi, osoby staršího věku a zdravotně hendikepovaní. Pomocí svých nástrojů se snaží navrátit tyto skupiny na pracovní trh.

Mezi další cíle aktivní politiky zaměstnanosti se uvádí zamezení sociálních dopadů v důsledku nezaměstnanosti, pomoci začlenit tyto osoby zpět do společnosti. Jedním z příkladů těchto cílů je vytváření specifických programů, které jsou aktuální vůči situaci v kraji, kde budou realizovány.³⁸ Tyto projekty pak pomáhají nezaměstnaným neztratit kontakt s pracovním trhem a motivují nezaměstnané se do něj vrátit.

Opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je nutné směřovat na celé portfolio nezaměstnaných, k čemuž jsou potřebná přesná data o trhu práce v daném regionu. Posléze jsou jednotlivé programy přesně zacíleny na určité skupiny, tak aby byly co nejvíce prospěšné (například absolventi, osoby starající se o nezletilé apod.). Po realizaci programu je nutná jeho revize, je třeba zanalyzovat jeho dopady a určit, zda dochází k pozitivnímu vývoji začlenění nezaměstnaných zpět na pracovní trh.

Dopady programu či projektu mohou být přímé, jako např. získání práce v návaznosti na absolvování rekvalifikačního kurzu, nebo nepřímé, jenž spočívají ve zlepšení kvalifikace nezaměstnaných osob.

Česká republika v rámci aktivní politiky zaměstnanosti využívá portfolio nástrojů, které jsou popsány v zákoně o zaměstnanosti. Mezi nástroje používané v České republice patří především 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, cílené programy k řešení zaměstnanosti a dále nástroje určené primárně pro osoby se zdravotním postižením.

Jednotlivé nástroje APZ, tak jak jsou uvedeny v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, jsou představeny níže:

- Rekvalifikace

³⁸ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004 [online]. 1. 1. 2018 [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

Rekvalifikací si uchazeč o zaměstnání zvýší svou dosavadní kvalifikaci, získá novou nebo si prohloubí stávající. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází ze stávající kvalifikace i ze zdravotního stavu uchazeče. Náklady na rekvalifikační kurzy hradí za nezaměstnaného Úřad práce nebo může být realizována u zaměstnavatele, jehož náklady pak částečně také hradí ÚP. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu jejího trvání s výjimkou případů uvedených v zákoně.³⁹

- Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo dáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace či školení zaměstnanců.⁴⁰

- Veřejně prospěšné práce

Jsou to časově omezené pracovní příležitosti (zaměstnaná osoba může vykonávat VPP nejdéle 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, může to ale opakovat), jenž spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech. Zřizují ve prospěch obcí nebo jiných obecně prospěšných institucí na základě dohody s Úřadem práce.⁴¹

- Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o místa, která zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání bez možnosti zajištění pracovního uplatnění jiným způsobem, nebo se jedná o pracovní místo, které zřídil samotný uchazeč za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek na vyhrazení jednoho SÚPM může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy či platy zaměstnance, který je přijat na pracovní místo. Příspěvek může být poskytován nejdéle 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců.

³⁹ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004 [online]. 1. 1. 2018 [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

⁴⁰ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004 [online]. 1. 1. 2018 [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

⁴¹ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004 [online]. 1. 1. 2018 [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

- Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může Úřad práce poskytovat osobě samostatně výdělečně činné, která díky této činnosti přestala být uchazečem o zaměstnání. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů maximálně po dobu 5 po sobě jdoucích měsíců.

- Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli příspěvek v době částečné nezaměstnanosti na základě dohody s ním uzavřené a po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci (příklady překážek jsou uvedené v zákoně).

- Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování je poskytován Úřadem práce zaměstnavateli a to na základě dohody, pokud zaměstnavatel přijímá uchazeče o zaměstnání, jemuž krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou pozornost. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu tří měsíců.

- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, kdy podnikatel přechází na nový podnikatelský program a není schopen zabezpečit práci svým zaměstnancům v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.⁴²

- Cílené programy k řešení zaměstnanosti

Jak bylo již zmíněno výše, jedná se o soubor opatření, které jsou zaměřené na specifickou množinu nezaměstnaných, jehož cílem je pomoci jim vrátit se na trh práce, být v kontaktu s trhem práce a získat pracovní návyky. Cílené programy jsou národního i regionálního charakteru a jsou financovány z rozpočtu ČR a ze strukturálních fondů EU.

- Nástroje určené pro osoby se zdravotním postižením

⁴² Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004 [online]. 1. 1. 2018 [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

Osobám zdravotně postiženým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Jedná se o osoby, které jsou uznány jako invalidní (první, druhý i třetí stupeň), nebo zdravotně znevýhodněnými. Nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, které se používají vůči osobám se zdravotním postižením, je více; jmenovitě: pracovní rehabilitace, což je poradenská činnost zaměřená na volbu povolání nebo jiné výděleční činnosti, popřípadě příprava na zaměstnání či jinou výdělečnou činnost. Dále to jsou chráněná pracovní místa, jež zřizuje zaměstnavatel pro osoby zdravotně postižené minimálně na dobu tří let, aby měl nárok na příspěvek. Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % hendikepovaných osob z celkového počtu svých zaměstnanců, má nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob prostřednictvím částečné finanční úhrady vynaložených prostředků na mzdy/platy a další náklady.⁴³

3.2.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ve vybraných zemích Evropy

V rámci Evropy používají státy obdobné nástroje politiky zaměstnanosti jako Česká republika. Některé země však používají i jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, většinou cílené na určitou ohroženou skupinu obyvatelstva, např. dlouhodobě nezaměstnané, občany s nízkým stupněm dosaženého vzdělání, absolventy nebo starší občany před důchodem. Naši nejbližší západní sousedé (Německo a Rakousko) používají tyto nástroje⁴⁴:

- Poukaz na zprostředkování – nezaměstnaný si hledá sám práci u soukromého zprostředkovatele na náklady veřejných služeb. První platbu získá poradce šest týdnů po nástupu klienta do pracovního poměru, druhou platbu dostane v případě, že osoba je stále zaměstnaná a to nejméně 6 měsíců.
- Integrační příspěvek – je určen pro zaměstnavatele, který zaměstná obtížně umístitelného uchazeče o zaměstnání. Pro uznání příspěvku je bezpředmětné, o jaké místo se jedná a zda je to místo stávající či nově vytvořené.

⁴³ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004 [online]. 1. 1. 2018 [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

⁴⁴ HUPTYCHOVÁ, Alena. Inspirace a zkušenosti ze zahraničí. *Profuturo* [online]. 2008 [cit. 6. 6. 2018]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/profuturo/2008_4/2008_4.pdf

- Midi - job a Mini - job – jedná se o pracovní místa s nízkou odměnou za vykonanou práci. Stát takové zaměstnance podporuje tím, že neplatí daně ani jiné odvody a zaměstnavatelé za ně odvádějí snížené odvody.
- Poradenství pro podniky – podnik získá dva až pět dnů bezúplatných poradenských dnů. Poradensví je orientováno na témata rotace pracovních míst, tvorbu vzdělávacích plánů, časovou flexibilitu, rozvoj organizace, řešení výkyvů kapacit v procesu, střídání zaměstnanců či vyhledávání pracovních míst.
- Key account management – jedná se o nástroj, který je poskytovaný v Rakousku podnikům, které žádají o pomoc od úřadu práce při výběru vhodných zaměstnanců. Úřad práce sám provede výběrové řízení podle zadaných požadavků a kritérií od podniků.
- Sociální podniky – nástroj orientovaný výhradně na obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání. Jedná se o podporu zaměstnavatelům, kteří zřizují krátkodobá pracovní místa ve výrobních podnicích nebo ve službách neziskových organizací, které jsou určitou přípravou na regulérní zaměstnání. Délka trvání pracovního místa je 1 rok s možností prodloužení.

Zajímavým a poměrně novým modelem na trhu práce je tzv. Flexicurity, model zaměstnanosti, kterým se již inspiruje i Evropská unie. Tento koncept byl nejvíce rozvinut v Dánsku, kde je dlouhodobě velmi nízká nezaměstnanost, zejména poměr dlouhodobě nezaměstnaných je oproti průměru Evropské unie velmi nízký.

Samotné slovo flexicurity je složeninou dvou slov: flexibility (pružnost) a security (jistota). Tato dvě slova v podstatě tvoří dva základní pilíře modelu. Dánsko je pomocí tohoto modelu schopno dlouhodobě čelit výzvám globalizace, zajišťovat stabilní ekonomický růst a zaměstnanost.

Zlatý trojúhelník flexicurity

Dánský model flexicurity přidává navíc třetí prvek, kterým je aktivní politika pracovního trhu. Dohromady tedy dánský model stojí na třech pilířích, které tvoří pomyslný trojúhelník a můžeme je chápat jako:

- První pilíř - pružná pravidla pro najímání a propouštění pracovní síly. Taková pravidla dovolují zaměstnavatelům snadno propouštět zaměstnance v dobách úpadku nebo krize a naopak rychle vytvářet nová pracovní místa v období konjunktury (flexibilní pracovní smlouvy). Oproti tomu v České republice jsou pracovní místa silně chráněna jak výpovědní dobou, tak i vyplácením několikaměsíčního odstupného, což dělá místní trh velmi rigidním. Uvolnění pravidel pracovního trhu může být velmi prospěšný pro region, který je významně postižen strukturálními problémy (jakým je Ústecký kraj) a který se potýká s kvalitou a nízkou přidanou hodnotou pracovních míst (jakož i mzdou).
- Druhý pilíř - Druhým vrcholem trojúhelníku flexicurity je zabezpečení v nezaměstnanosti. Systém nabízí poměrně velmi štědrá podpora v nezaměstnanosti (a to i dlouhodobě, v řádu let), přičemž u nízkopříjmových pracovníků se podpora může vyšplhat až na 90 % jejich příjmů z pracovní činnosti. Tato podpora je nicméně podmíněna snahou nezaměstnaného nalézt si novou práci, či se aktivně vzdělávat nebo rekvalifikovat za účelem nalezení práce. Pokud by nezaměstnaný odmítal součinnost, systém by mu nepřiznal výše zmíněnou štědrá podpora. Pokud vztáhneme tento pilíř opět na region, jako je Ústecký kraj, který se potýká s relativně vysokou nezaměstnaností (a to zejména dlouhodobou), nízkou mírou ekonomické aktivity a dalšími socio-patologickými jevy, je účinnost tohoto pilíře vysoce pravděpodobná. Tento pilíř by donutil nezaměstnané (či dlouhodobě ekonomicky neaktivní jedince) zapojit se aktivně do systému. Pokud by tak učinili, byli by v podstatě odměněni štědrá podporou a naopak, pokud by odmítli participovat na systému, byla by jim podpora odepřena.
- Třetím pilířem je aktivní politika pracovního trhu, díky které je systém schopen nezaměstnaným nabídnout pomoc, ať už v podobně poskytnuté nové práce či dalšího vzdělání nebo rekvalifikace (jedná se v podstatě o celoživotní vzdělávání). Takováto politika může mít velmi dobré výsledky právě v regionech se strukturálními problémy, kdy původní ekonomická odvětví jsou na ústupu (tak jako

v Ústeckém kraji). Takový systém je schopen generovat „novou“ pracovní sílu ze stávajících nezaměstnaných.⁴⁵

3.3. Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti v ČR

Nástroje pasivní politiky zaměstnanosti slouží k řešení nerovnosti na trhu práce, která již vznikla, a to v případě krátkodobé nerovnosti, jako je například frikční či cyklická/sezónní nezaměstnanost, tak i při dlouhodobé nezaměstnanosti. Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí vyplácení dávek – podpor v nezaměstnanosti, a to těm uchazečům, kteří jsou registrováni na úřadech práce, a pomáhá jim překlenout období, kdy ztratili zaměstnání a nemají stálý příjem. Vyjma podpory v nezaměstnanosti sem patří podpora účastníkovi rekvalifikace.

Za jakých podmínek má uchazeč nárok na vyplácení podpory v nezaměstnanosti je konkrétně uvedeno v zákoně o zaměstnanosti v druhé části v Hlavě III. Níže v práci jsou uvedeny pouze základní podmínky, které musí uchazeč o zaměstnání splňovat, aby mu byla vyplácena podpora v nezaměstnanosti, nebo podpora v rekvalifikaci.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který v rozhodném období dvou let před zaevidováním mezi uchazeče na Úřadu práce splnil podmínku výkonu zaměstnání či jiné výdělečné činnosti, a to minimálně po dobu 12 měsíců, během kterých měl povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Uchazeč musí požádat krajskou pobočku Úřadu práce (u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání) o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti. Žadatel nesmí být zároveň poživatel starobního důchod. Nárok nemá ani ten uchazeč, se kterým byl skončen pracovněprávní vztah z důvodů porušení pracovních povinností, a to hrubým způsobem, a dále uchazeči, který má nárok na výsluhový příspěvek, který je vyšší, než podpora v nezaměstnanosti. O podpoře v nezaměstnanosti rozhodne krajská pobočka Úřadu práce.⁴⁶

⁴⁵ *Flexicurity* [online]. [cit. 30. 6. 2018]. Dostupné z: <http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity>

⁴⁶ *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004 [cit. 9. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

U podpory při rekvalifikaci je zapotřebí, aby se uchazeč o zaměstnání účastnil rekvalifikačního kurzu, který zprostředkovává krajská pobočka Úřadu práce. Nárok na podporu v rekvalifikaci nemá uchazeč v případě, kdy je poživatel starobního důchodu. Podpora při rekvalifikaci je vyplácena po celou dobu (výjimky jsou uvedeny v zákoně).⁴⁷

Rozhodným obdobím pro posouzení nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud uchazeč o zaměstnání nebyl před tím řádně zaměstnán, jsou v zákonu stanoveny výjimky pro osoby, které např. pečovaly o osobu se zdravotním znevýhodněním nebo o dítě do věku čtyř let. Podpora v nezaměstnanosti pak náleží uchazečům o zaměstnání ode dne podání žádosti.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění podmínek v podpůrčí době. Podpůrčí doba je u uchazeče do 50 let pět měsíců, u osob mezi 50 až 55 lety osm měsíců a nad 55 let 11 měsíců. Nárok na podporu pak zaniká uplynutím podpůrčí doby, ukončením vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání. Nezapočítává se sem například doba, kdy uchazeč o zaměstnání pobírá dávky nemocenského pojištění, nebo je mu poskytována podpora při rekvalifikaci.

Samotná výše podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci se stanovuje procentní sazbou z průměrného měsíčního výdělku, který uchazeč pobíral v posledním ukončeném zaměstnání. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti jsou pro první dva měsíce 65 %, další dva měsíce 50 % a zbytek doby 45 % průměrného měsíčního výdělku či vyměřovacího základu. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci je 60 % průměrného měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu.⁴⁸

3.4. Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (dále ESF) byl založen v roce 1957 v rámci Římské smlouvy a jedná se tak o nejstarší fond Evropského společenství. Je jedním ze tří strukturálních

⁴⁷ *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004 [cit. 9.7.2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

⁴⁸ *Zákon o zaměstnanosti* [online]. 2004 [cit. 9.7.2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

fondů Evropské unie a je zásadním nástrojem pro realizování politiky evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti a podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj práce a lidských zdrojů.

Mezi hlavní cíle ESF patří:

- Pomoc nezaměstnaným osobám při vstupu na trh práce
- Rovné příležitosti pro všechny
- Pomoci znevýhodněným sociálním skupinám při vstupu na trh práce
- Celoživotní vzdělávání
- Rozvoj kvalifikované a flexibilní pracovní síly
- Zavádění inovativních způsobů organizace práce a podnikání
- Zlepšení přístup a účast žen na trhu práce
- Boj s diskriminací a nerovnostmi na pracovním trhu⁴⁹

Mezi projekty, jenž jsou podporovány z fondů ESF, patří hlavně rekvalifikace nezaměstnaných osob, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež, etnické menšiny a další znevýhodněné vrstvy obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora začínajících OSVČ, rozvoj dalších institucí služeb zaměstnanosti, rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem, zvyšování počítačové gramotnosti, zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.⁵⁰

Operační programy Evropského sociálního fondu jsou rozděleny do programových období, a to na období 2004 až 2006, 2007 až 2013 a 2014 až 2020. Práce se zabývá obdobím mezi roky 2007 a 2015, avšak stručně představuje všechna programová období.

Pro programové období 2004 až 2006 stanovila Evropská komise následující cíle:

⁴⁹ *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 10. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>

⁵⁰ *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 10. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>

- Cíl 1 – Podpora rozvoje zaostávajících regionů – tato podpora byla zaměřena na regiony s HDP na obyvatele pod hranici 75% průměru EU. Aby byl cíl naplněn, čerpal tento program prostředky ze všech strukturálních fondů. Tento program byl realizován ve všech krajích České republiky, vyjma Prahy.
- Cíl 2 – Podpora oblastí potýkající se s restrukturalizací – tento cíl se zaměřoval na regiony, které nespady do kategorie první cíle, ale naopak vykazovaly vysokou míru nezaměstnanosti, kriminality, špatnou úroveň školství i životního prostředí. Program čerpal z prostředků ERDF, ESF, FIGG.
- Cíl 3 – Podpora politiky zaměstnanosti a vzdělání – cílem tohoto programu bylo díky vhodnému vzdělávání, školení a rekvalifikaci snížit nezaměstnanost. Tento cíl byl financován pouze z fondů ESF.⁵¹

Vyjma těchto cílů podporoval ESF v tomto období iniciativu společenství EQUAL, jenž měla za cíl bojovat proti diskriminaci a nerovnosti všeho druhu vyskytující se na trhu práce v celé EU.⁵²

V programovém období 2007 až 2013 se pozměnily cíle i nástroje k jejich realizaci. Příznačné pro toto období je snaha o větší efektivnost využívání finančních prostředků. Pro toto období jsou cíle následující:

- Cíl 1 - Konvergence – cíl byl zaměřen na pomoc hospodářského a sociálního rozvoje regionů soudržnosti v EU, jejichž HDP na obyvatele bylo nižší než 75 % průměru, tento cíl byl financován z ERDF, ESF a FS. V České republice do něj spadaly všechny kraje vyjma Prahy.
- Cíl 2 - Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost – tento cíl podporoval regiony, jejichž HDP na obyvatele bylo vyšší než 75 % průměru EU a nespady tedy do cíle prvního. Tento cíl byl financován z ERDF a ESF. V ČR do něj spadala pouze Praha.

⁵¹ *Cíle, operační programy a iniciativy* [online]. [cit. 10. 6. 2018]. Dostupné z: [http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Evropske-fondy-v-CR/Programove-obdobi-2004-2006-\(1\)/Cile,-operacni-programy-a-iniciativy](http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Evropske-fondy-v-CR/Programove-obdobi-2004-2006-(1)/Cile,-operacni-programy-a-iniciativy)

⁵² *Operační programy 2004 – 2006* [online]. [cit. 10. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/2004-2006>

- Cíl 3 - Evropská územní spolupráce – tento cíl podporoval spolupráci na meziregionální a nadnárodní úrovni, přičemž byl financován pouze z ERDF. V ČR do něj spadaly všechny regiony.⁵³

Programové období 2014 až 2020 ze značné části pokračuje v systému využívání evropských fondů. Přesto v tomto období došlo k některým změnám, které se týkají evropské i české úrovně. Motivy pro zavedení těchto novinek jsou především zkušenosti z minulosti a s nich vyplívající snaha zjednodušit a zefektivnit čerpání z evropských fondů, aby poskytnuté peníze byly lépe a prospěšněji využity. Hlavní změnou je zahrnutí do té doby samostatně fungujících fondů - Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova (EZFRV) a Evropského námořního a rybářského fondu (ENRF) pod jednotný rámec ESI fondů, navázání čerpání z ESI fondů na cíle strategie Evropa 2020 a zavedení dlouhodobého plánu v podobě dokumentu Dohody o partnerství ve všech členských státech, která nahrazuje Národní strategický a referenční rámec z období 2007–2013. dalšími novinkami například jsou: snížení počtu cílů na dva, vyčlenění tří kategorií regionů podle parametrů jejich ekonomické výkonnosti, důraz na výsledky a vyšší měřitelnost přínosu podpořených operací, finanční závislost na rychlosti a kvalitě čerpání (výkonnostní rámec), vyšší míra uplatnění finančních nástrojů na úkor dotací, zpřísnění pravidel pro vyplácení záloh členskými státy a další.⁵⁴

Cíle, nyní již dva, jsou pro toto období následující:

- Investice pro růst a zaměstnanost - Cíl je financován z fondu ERDF, ESF a Fondu soudržnosti. V rámci České republiky cíl spadají všechny regiony soudržnosti včetně hl. m. Prahy.
- Evropská územní spolupráce – navazuje na cíl z předchozího programového období, nadále bude financován z fondu ERFD.⁵⁵

⁵³ *Programové období 2007-2013* [online]. [cit. 12. 6. 2018] Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Evropske-fondy-v-CR/Programove-obdobi-2007-2013>

⁵⁴ *Evropské strukturální a investiční fondy 2014-2020 v kostce*. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR - Národní orgán pro koordinaci, [2015], s. 4.

⁵⁵ *Ibidem*.

3.4.1. ESF v České republice

Česká republika vstoupila do EU v 1. května 2004 a od tohoto roku také můžeme využívat zdroje z ESF na plnění cílů v oblasti zaměstnanosti, vzdělání a obecně lidských zdrojů. K realizaci těchto cílů se zpracovávají operační programy. V prvním programovém období 2004 až 2006 realizovala Česká republika tři operační programy Evropského sociálního fondu. Celkový objem finanční pomoci v tomto období byl 457 mil. EUR.⁵⁶

První ze tří realizovaných operačních programů nesl název Rozvoj lidských zdrojů a spadal do Cíle 1. Tento program byl realizován ve všech regionech České republiky vyjma Prahy. Úkoly, uvedené v tomto programu, se týkaly hlavně potírání nezaměstnanosti, rozvoji lidských zdrojů, integraci a zrovnoprávnění pohlaví na trhu práce, hospodářské a sociální soudržnosti členských států. Druhým programem byl jednotný programový dokument pro Cíl 3, v rámci České republiky realizovaný pouze v Praze. Třetím realizovaným operačním programem v tomto období byl program Iniciativa Společenství EQUAL (CIP EQUAL).

V tomto období byl i v určité míře podporován z ESF i Společný regionální operační program (SROP) v rámci opatření podpory sociální integrace v regionech a posílení kapacity místních a regionálních orgánů při plánování a realizaci programů.⁵⁷ Program byl realizován v rámci Cíle 1 a důraz byl kladen zejména na podporu vyváženého a udržitelného ekonomického rozvoje regionů. Operační program SROP zahrnoval rozvojové priority sedmi regionů soudržnosti České republiky (celé území vyjma Prahy), jenž byly napojeny na strukturální fondy EU v rámci Cíle 1.

V dalším období, tedy 2007 až 2013 využila Česká republika prostředky ESF prostřednictvím tří operačních programů, a to OP Lidského zdroje a zaměstnanosti (OP LZZ), OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) a OP Praha – Adaptibilita (OPPA). Plánované výdaje pro toto období umožnily žadatelům získat až 3,8 mld. EUR. Spolu s nezbytným spolufinancováním z rozpočtu České republiky šlo celkem o 4,4 mld. EUR.⁵⁸

⁵⁶ *Operační programy 2004 – 2006* [online]. [cit. 10. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/2004-2006>

⁵⁷ *Společný regionální operační program (SROP)* [online]. [cit. 17. 6. 2018] <https://www.esfcr.cz/spolecny-regionalni-operacni-program>

⁵⁸ *Operační programy 2007 – 2013* [online]. [cit. 12. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/2007-2013>

OP LZZ byl zaměřený na snižování nezaměstnanosti pomocí vhodných nástrojů aktivní politiky, podpory profesního vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených obyvatel do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráce v uvedených oblastech. Tento program byl především financován z prostředků cíle Konvergence, ale i z prostředků cíle Regionální konkurenceschopnosti a zaměstnanosti (především v oblasti aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce). Program byl uskutečněn ve všech krajích včetně Prahy. Řídícím orgánem programu bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí.⁵⁹

Globální cíl OP LZZ: „Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“⁶⁰ byl rozveden v jednotlivých cílech, jenž byly specifikovány v šesti prioritních osách, na které se operační program primárně soustředil a cílil na ně finanční prostředky. Jednalo se o prioritní osy adaptabilita, aktivní politika trhu práce, sociální integrace a rovné příležitosti. Zmíněné osy byly brány jako věcné a byly doplněny průřezovými osami, jmenovitě: veřejná správa a veřejné služby, mezinárodní spolupráce a technická pomoc.⁶¹

Druhým programem byl OP VK, zcela v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Tento program se zaměřoval na oblast lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho formách s důrazem na komplexní systém celoživotního vzdělávání, utváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimulace spolupráce participujících subjektů.

OP VK byl financován z cílů Konvergence a Regionální konkurenceschopnosti a zaměstnanosti. Pět prioritních os programu se zaměřovalo na počáteční vzdělávání, terciární vzdělávání, výzkum a vývoj, další vzdělávání, celoživotní vzdělávání a technickou pomoc.⁶²

⁵⁹ *OP Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 13. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-lzz-2007-2013>

⁶⁰ *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. 13. 6. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013

⁶¹ *Ibidem*.

⁶² *Prioritní osy. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost* [online]. [cit. 13. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.op-vk.cz/cs/siroka-verejnost/prioritni-osy.html>

Třetím programem podporovaným v České republice v tomto období byl OP Praha Adaptabilita, jehož cílem bylo zvýšení konkurenceschopnosti, posílení adaptability a výkonosti lidských zdrojů a zlepšení přístupu k zaměstnání na pracovním trhu hlavního města. OPPA se také zaměřoval na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení. Program byl v gesci Magistrátu hlavního města Praha.

Tento program byl specifikován čtyřmi prioritními osami. Jednalo se o podporu rozvoje znalostní ekonomiky, podporu vstupu na trh práce, modernizaci počítačného vzdělání a zabezpečení technické pomoci.⁶³

Poslední programové období 2014 až 2020 zahrnuje taktéž tři operační projekty spolufinancované z Evropských fondů, konkrétně OP Zaměstnanost, OP Výzkum, vývoj a vzdělávání a OP Praha - pól růstu ČR.

Operační program Zaměstnanost pokrývá zejména oblasti podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání, sociálního začleňování a boje s chudobou, modernizace veřejné správy a veřejných služeb, podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy. Řídícím orgánem OP Zaměstnanost je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.⁶⁴

OP Zaměstnanost má 5 prioritních os, konkrétně osy Adaptabilita – cílem této osy je předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů, Aktivní politiky trhu práce – cílem osy je zlepšení přístupu k zaměstnání, trvalé začlenění osob hledajících práci a prevence nezaměstnanosti ohrožených skupin na trhu práce, Sociální integrace a rovné příležitosti – cílem této osy je pomoc osobám, kterým hrozí sociální vyloučení, zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb a zavedení opatření vedoucích ke zvyšování zaměstnatelnosti, včetně prosazování rovných práv mužů a žen na pracovním trhu, Veřejná správa a veřejné služby – cílem prioritní osy je zvýšení

⁶³ OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA – ADAPTABILITA [online]. [cit. 13. 6. 2018]. Dostupné z: <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>

⁶⁴ OP Zaměstnanost 2014 - 2020 [online]. [cit. 13. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>

institucionální kapacity, kvality a efektivnosti transparentních činností institucí veřejné správy a Mezinárodní spolupráce – cílem osy je podpora mezinárodní spolupráce.⁶⁵

Druhým programem je Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání. Jeho cílem je přispět k posunu České republiky směrem k ekonomice, jenž bude založena na vzdělané, motivované a kreativní pracovní síle, na produkci kvalitních výsledků výzkumu a jejich následné využití pro zvýšení konkurenceschopnosti ČR. Zaměřuje se převážně na zvýšení kvality vzdělávání, podporuje zlepšení kvality a efektivity vzdělávání a odborné přípravy a snaží se snížit rizika neúspěchu mladých lidí ve vzdělání, což by mělo mít vliv na kvalitu jejich života a jejich úspěch na trhu práce.

Prioritní osy OP VVV jsou Posilování kapacit pro kvalitní výzkum, Rozvoj vysokých škol a lidských zdrojů pro výzkum a vývoj a Rovný přístup ke kvalitnímu předškolnímu, primárnímu a sekundárnímu vzdělávání. Řídícím orgánem je MŠMT.⁶⁶

Třetím operačním programem je OP Praha – pól růstu ČR. V rámci tohoto programu má Praha možnost čerpat peníze na rozvoj potřebných oblastí z Evropských strukturálních a investičních fondů (ESI). Praha jako rozvinutý region, bude mít k dispozici 50 % z fondů, zbylých 50 % musí čerpat z národních zdrojů. Stejně jako předchozí programy i OP PPR stojí na prioritních osách, které jsou: Posílení výzkumu, technologického rozvoje a inovací, Udržitelná mobilita a energetické úspory, Podpora sociálního začleňování a boj proti chudobě a vzdělání a Vzdělanost a podpora v zaměstnanosti.⁶⁷

Samotná realizace operačních programů podporovaných z ESF se děje formou projektů. V České republice jsou realizovány tři druhy projektů a pro každý operační program jsou stanovena různá kritéria v rámci daného projektu (jedná se především o výši finančního příspěvku a dobu, po kterou je daný projekt prováděn). Projekty se liší i dle velikosti regionu, na který je projekt zaměřen. Projekty dělíme na: Národní individuální projekty, Regionální individuální projekty a Grantové projekty.

⁶⁵ Prioritní osy. *OP LZZ 2007-2013* [online]. [cit. 13. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/prioritni-osy-oplzz>

⁶⁶ *OP VÝZKUM, VÝVOJ A VZDĚLÁVÁNÍ OBDOBÍ 2014-2020* [online]. [cit. 13. 6. 2018]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy-1/op-vvv>

⁶⁷ *Operační program Praha – pól růstu ČR* [online]. [cit. 13. 6. 2018]. Dostupné z: <http://penizeproprahu.cz/o-programu/>

4. Socioekonomická charakteristika Ústeckého kraje

4.1. Obecná charakteristika kraje

Ústecký kraj je situován na severozápadě České republiky. Severozápadní hranice Ústeckého kraje je zároveň i státní hranicí se Spolkovou republikou Německo, konkrétně se spolkovou zemí Sasko. V České republice sousedí na severovýchodě s Libereckým krajem, na západě s Karlovarským krajem, z malé části i s krajem Plzeňským a na jihovýchodě se Středočeským krajem. Poloha kraje je z dlouhodobé perspektivy příznivá, avšak Sasko, jako bývalá země NDR má větší nezaměstnanost než zbytek Německa a Karlovarský kraj je jedním z nejslabších regionů ČR.⁶⁸ Společně s Karlovarským krajem tvoří Ústecký kraj součást regionu soudržnosti NUTS II Severozápad. Rozloha kraje je 5 339 km², což je 6,8 % rozlohy České republiky. Zemědělská půda zaujímá téměř 52 % území kraje, lesy se rozkládají na téměř 31 % a vodní plochy na 2 % území.⁶⁹ Co do rozlohy je sedmým největším krajem v ČR.

Povrch kraje je různorodý, příroda je pestrá. Podél hranic s Německem je oblast uzavřena pásmem Krušných hor, CHKO Labskými pískovci (Národní park České Švýcarsko) a CHKO Lužickými horami. Plochou oblast kraje tvoří na jihovýchodě Česká křídová tabule s horou Říp a CHKO České středohoří. Ústeckým krajem protéká řeka Labe, do které se vlévá řeka Ohře a řeka Bílina z levé strany, řeka Ploučnice a řeka Kamenice z pravé strany. Na řece Ohři se také nachází největší vodní plocha v kraji Nechranická nádrž. V kraji jsou také k nalezení prameny minerálních a termálních vod.

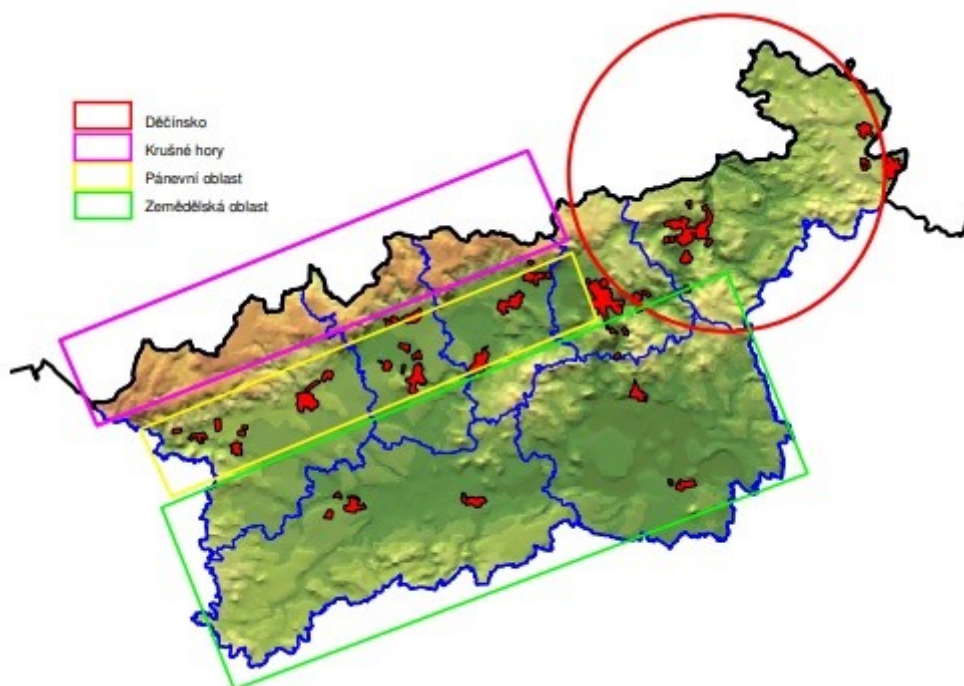
Ústecký kraj je různorodý i z hlediska hospodářské struktury, hustoty osídlení a stavu životního prostředí. Ráz kraje je historicky dán jeho nerostným bohatstvím, zejména rozsáhlými ložisky hnědého uhlí (hnědouhelná pánev se rozkládá pod svahy Krušných hor, táhne se od Ústí nad Labem až po Kadaň). Z dalších surovin jsou zde významná ložiska sklářských a slévárenských písků a stavebního kamene.

Kraj lze vymezit na čtyři významně odlišné oblasti. Je to oblast s rozvinutou průmyslovou výrobou, která je soustředěna především v Podkrušnohoří (okresy Chomutov,

⁶⁸ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2009* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1209.zip

⁶⁹ ČSÚ. *Charakteristika kraje* [online]. 28. 12. 2017 [cit. 15. 6. 2018] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_kraje

Most, Teplice a částečně Ústí nad Labem) – významné postavení tu má energetika, těžba uhlí, strojírenství, chemický a sklářský průmysl. Druhou oblastí je Litoměřicko a Lounsko, které jsou významné svou produkcí chmele a zeleniny, například Polabí a Poohří jsou známé ovocnářské oblasti. Pěstuje se zde i vinná réva, především na Litoměřicku a v posledních letech i v Mostecké oblasti, kde se vinná réva pěstuje především na pozemcích zrekultivovaných po těžbě hnědého uhlí. Třetí oblast a to oblast Krušných hor je řídce osídlena a jsou zde omezené hospodářské aktivity. Poslední oblast, Děčínsko, není částí ani průmyslovou, ani zemědělskou, ale spíše periferní a v případě Šluknovska i s obtížnou dostupností z centrální části kraje.⁷⁰



Mapa kraje znázorňující jednotlivé oblasti.

Zdroj:

https://www.krustecky.cz/assets/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1651652

⁷⁰ ČSÚ. *Charakteristika kraje* [online]. 28. 12. 2017 [cit. 15. 6. 2018] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_kraje

Kraj má významnou dopravní polohu danou vazbou na Evropskou unii. Teplickým a Litoměřickým okresem prochází mezinárodní silniční trasa E55, spojující sever a jih Evropy, která u Lovosic přechází v dálnici D8. Hlavním železničním tahem je mezinárodní trať ze Spolkové republiky Německo přes Ústí nad Labem do Prahy. Řeka Labe je nejdůležitější vodní cestou v České republice a umožňuje lodní přepravu do Hamburku.

Ústecký kraj je dělen do sedmi okresů (Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem), které se dále člení na 354 obcí, z toho 59 obcí má statut města. Od roku 2003, díky reformě veřejné správy, vzniklo v kraji 16 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 30 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem.⁷¹

4.2. Demografická charakteristika

Složení a počet obyvatel Ústeckého kraje nejvíce ovlivnily události 20. století. Díky silné německé menšině bylo území odtrhnuto od Československa a včleněno do Německa. Po skončení 2. světové války, v rámci prosazování kolektivní viny, dochází k odsunu Němců z Ústeckého kraje. Došlo i k mnoha masakrům na Němcích, například vyvraždění sběrného tábora pro Němce, nebo masakr v Ústí nad Labem. Díky masivnímu odsunu německého obyvatelstva po roce 1945 se významně snížil počet obyvatel v kraji, některé oblasti byly liduprázdné. Ze statistiky nemáme zcela přesná čísla, ale odhaduje se vysídlení více než 600 tis. obyvatel z území nynějšího Ústeckého kraje (na území Čech žilo v r. 1921 30,6 % Němců a 67,6 % Čechů, v roce 1950 to bylo 1,4 % Němců a 93,8 % Čechů a v r. 2001 0,4 % Němců a 94,2 % Čechů. Počet Němců v severozápadních Čechách byl asi dvojnásobně vyšší, než byl výše uvedený průměr na území Čech).⁷²

Díky politice osidlování pohraničí po roce 1945 byl Ústecký kraj dosídlen Čechy, Slováky, volyňskými Čechy a Romy. Tito obyvatelé pak k území neměli sociokulturní vazby, což vedlo k jisté lhostejnosti vůči politice vedoucí k devastaci území. Mnoho sídel zaniklo v důsledku důlní a průmyslové činnosti, především z důvodu, že nebyl nikdo, kdo by v nich

⁷¹ ČSÚ. *Charakteristika kraje* [online]. 28. 12. 2017 [cit. 15. 6. 2018] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_kraje

⁷² SRLZ - *Analytická část* [online]. RRA ÚK, a.s., 2007, s. 9. [cit. 15. 6. 2018] Dostupné z: https://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1651652

bydlel. Dosídlením novým obyvatelstvem dosáhl kraj 60 % původního počtu obyvatel. Po roce 1968, v rámci migrační politiky, se západní část Severočeského kraje stala sběrnou oblastí Romů, jenž byli vyháněni z východního Slovenska. Romská populace se především silně rozrostla v průmyslových centrech pánevní oblasti. V polovině 80. let bylo administrativně znemožněno migraci občanů z pánevní oblasti.⁷³

Dle European Roma Rights Centre žije v České republice přibližně 150 až 300 tis. Romů, přičemž 60 až 80 tis. žije v sociálně vyloučených lokalitách. Dle statistických informací je nejvíce Romů ve vyloučených lokalitách právě v Ústeckém kraji, jejichž počet se pohybuje mezi 21 až 22 tisíci.⁷⁴ Celkový počet Romů v Ústeckém kraji není možné určit, neboť při sčítání lidu se často řadí k Českému či Slovenskému obyvatelstvu.

Co se týče struktury osídlení, Ústecký kraj má vysokou míru urbanizace, ve městech žije asi 80 % celkové populace, kdy po vyjmutí Prahy, se jedná o druhý největší podíl v rámci srovnání krajů ČR, hned za Karlovarským krajem. Toto jest zapříčiněno těžbou nerostných surovin a následně orientací na těžký průmysl, což vedlo k likvidaci malých sídel a výstavbě velkých aglomerací.⁷⁵

Struktura osídlení je polycentrická a póly hospodářského vývoje jsou v pěti velkých městech, jenž mají více než 50 tis. obyvatel.

Při posledním sčítání lidu v roce 2011 bylo v Ústeckém kraji napočítáno 808 961 obyvatel a byl tak pátým nejlidnatějším krajem (současně se čtvrtou nejvyšší hustotou osídlení). Největší hustotu osídlení mají okresy v pánevní oblasti, kterou tvoří okresy Most, Teplice a Ústí nad Labem, nejmenší pak okres Louny. Největším městem kraje je Ústí nad Labem, ve kterém žije více než desetina obyvatel kraje.

⁷³ *Historie a současnost Ústeckého kraje* [online] 16. 1. 2014 [cit. 15. 6. 2018] Dostupné z: <https://www.kr-ustecky.cz/historie-a-soucasnost/d-850435/p1=204829>

⁷⁴ HLAVÁČEK, Karel. *Romové v České republice* [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2014, s. 3. [cit. 10. 7. 2018] Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=91753>

⁷⁵ ČSÚ. *ZÁKLADNÍ TENDENCE DEMOGRAFICKÉHO, SOCIÁLNÍHO A EKONOMICKÉHO VÝVOJE ÚSTECKÉHO KRAJE - 2015* [online]. 31. 8. 2016 [cit. 15. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32912868/330006-16.pdf/513f9bcc-23f9-4bac-9256-3f1397616844?version=1.6>

Co se týká národnostního složení, dle sčítání lidu z roku 2011 je nejvíce obyvatel národnosti České, co se týče cizinců, převažují cizinci národnosti Vietnamské.⁷⁶

V následujícím grafu je porovnáván vývoj středního stavu obyvatelstva v České republice a Ústeckém kraji v období let 2000 až 2015.

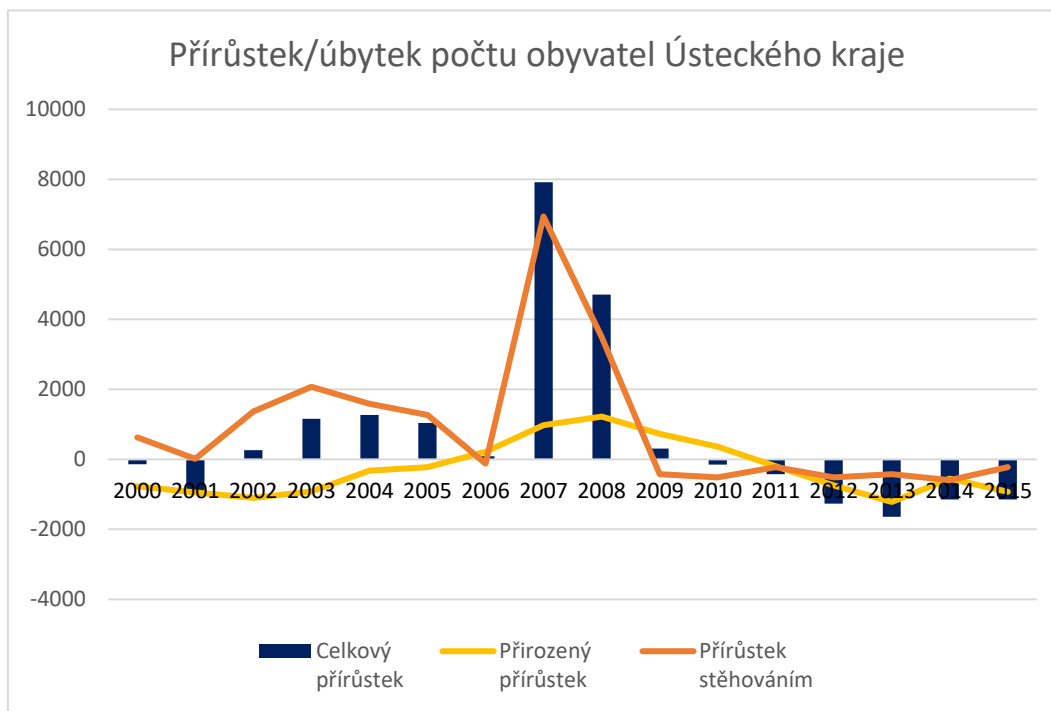


Graf 1: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

Z grafu lze vyčíst, že zatímco celková populace České republiky dlouhodobě roste, Ústecký kraj se v pozdější části sledovaného období postupně vylidňuje. Příčiny souvisejí zejména s migrací obyvatel z Ústeckého kraje do jiných krajů republiky. Možnou další příčinou je i nižší naděje na dožití obyvatelstva.

⁷⁶ Sčítání lidu, domů a bytů 2011: analýza výsledků: [průřezové]. Ústecký kraj. Ústí nad Labem: Český statistický úřad, 2013, s. 13 – 16.

Následující graf znázorňuje přírůstek a úbytek obyvatel Ústeckého kraje.



Graf 2: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

Od roku 2006 se do Ústeckého kraje stěhují Romové z Prahy a dalších měst České republiky, kterým realitní kanceláře nabízely byty na panelových sídlištích.⁷⁷ V roce 2007 byl zaznamenán velký počet přistěhovalých, konkrétně 16,5 tis. osob, což se promítlo do celkového přírůstku obyvatel (kolik % z nich tvoří Romové nelze zjistit). Od té doby je však trend sestupný, tj. kraj se potýká s úbytkem obyvatelstva. Přestože má Ústecký kraj od roku 2011 přirozený přírůstek v záporných hodnotách, stále má oproti České republice vyšší porodnost a větší počet dětí ve věku 0 až 14 let, než je průměr ČR.

Ústecký kraj má dle dat z roku 2015 druhý nejnižší průměrný věk občana v České republice a to 41,4 let (ženy 42,7 a muži 40)⁷⁸, v roce 2007 to bylo 39,2 (ženy 40,7 a muži 37,8)⁷⁹. Lze tedy pozorovat, že průměrný věk se zvyšuje rychleji u mužů než u žen.

⁷⁷ SRLZ - Analytická část [online]. RRA ÚK, a.s., 2007, s. 10. [cit. 17. 6. 2018] Dostupné z: https://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1651652

⁷⁸ ČSÚ. ZÁKLADNÍ TENDENCE DEMOGRAFICKÉHO, SOCIÁLNÍHO A EKONOMICKÉHO VÝVOJE ÚSTECKÉHO KRAJE - 2015 [online]. 31. 8. 2016 [cit. 15. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32912868/330006-16.pdf/513f9bcc-23f9-4bac-9256-3f1397616844?version=1.6>

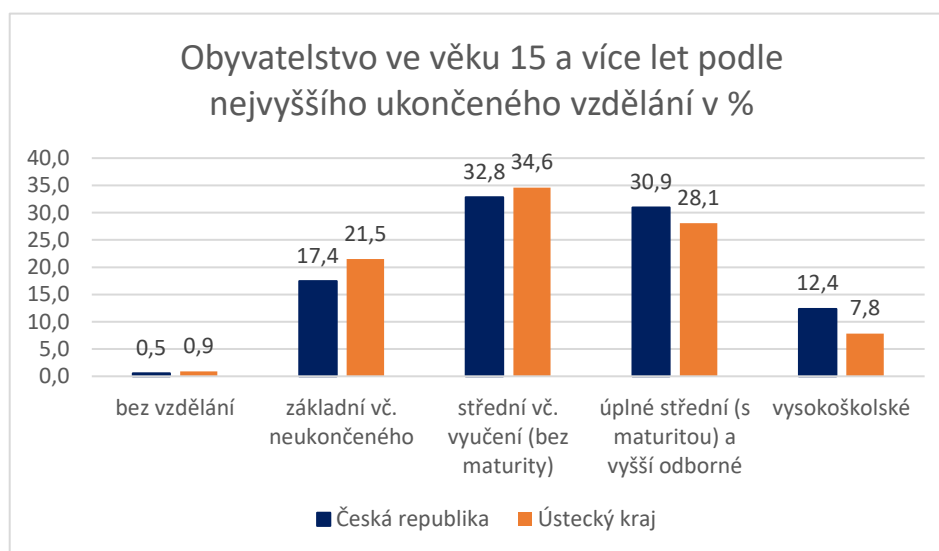
⁷⁹ SRLZ - Analytická část [online]. RRA ÚK, a.s., 2007, s. 8. [cit. 17. 6. 2018] Dostupné z: https://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1651652

Oproti zbytku republiky má Ústecký kraj také vysokou dětskou a kojeneckou úmrtnost, nižší naději na dožití, nízkou sociální úroveň velké skupiny sociálně slabého obyvatelstva, tj. nízkou vzdělanost, vysokou rozvodovost, vysoký podíl domácností pod hranicí životního minima a koncentraci sociálně-patologických jevů v problémových lokalitách.⁸⁰

Výrazněji se v tomto kraji projevují sociálně-patologické jevy, které jsou zapříčiněny vysokou nezaměstnaností, silnějším zastoupením sociálně slabého a nepřízpůsobivého obyvatelstva a jeho koncentrace v určitých částech kraje. Ústecký kraj má po Praze druhý nejvyšší počet trestných činů, asi 12 % (v roce 2007).⁸¹

4.3. Vzdělanostní struktura a školství

Na vzdělanostní strukturu obyvatel Ústeckého kraje má značný vliv průmyslový ráz regionu a demografická skladba obyvatel. Díky velkému množství vyloučených lokalit, a ne zrovna úspěšné integraci obyvatelstva z těchto lokalit, je zde stále velký poměr občanů s nejvyšším dosaženým vzděláním základním a středním bez maturity. Právě z těchto skupin občanů se rekrutuje nejvíce uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce. Jedná se o uchazeče nekvalifikované nebo se zastaralou kvalifikací, což je dáno restrukturalizací průmyslu.



⁸⁰ KRAINOVÁ, Lucie. *Problémová analýza Ústeckého kraje* [online]. 22. 3. 2012 [cit. 20. 6. 2018]. Dostupné z: https://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1666198

⁸¹ SRLZ - *Analytická část* [online]. RRA ÚK, a.s., 2007, s. 8. [cit. 20. 6. 2018] Dostupné z: https://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1651652

Graf 3: Data z ČSÚ, zpracování vlastní.

V grafu je srovnána vzdělanostní struktura Ústeckého kraje s průměrem České republiky v roce 2011, kdy proběhlo poslední sčítání lidu.⁸² V grafu jsou zjevná vyšší procenta obyvatel s právě zmíněným nejvyšším dosaženým vzděláním základním a středním bez maturity. Maturitní vzdělání zaostává za ČR o 2,8%, vysokoškolsky vzdělaných obyvatel je o 4,6% méně než je průměr ČR. Kategorie bez vzdělání zahrnuje hlavně osoby nesvéprávné, bezmocné, velmi staré či v různých ústavech a léčebnách.

Co se týká genderového rozdělení, u mužů má nejvyšší procentuální zastoupení vzdělání středoškolské bez maturity (41,4%), u žen pak střední vzdělání s maturitou (31,1%). Nejmenší rozdíl podílu mezi pohlavími je u vysokoškolského vzdělání.

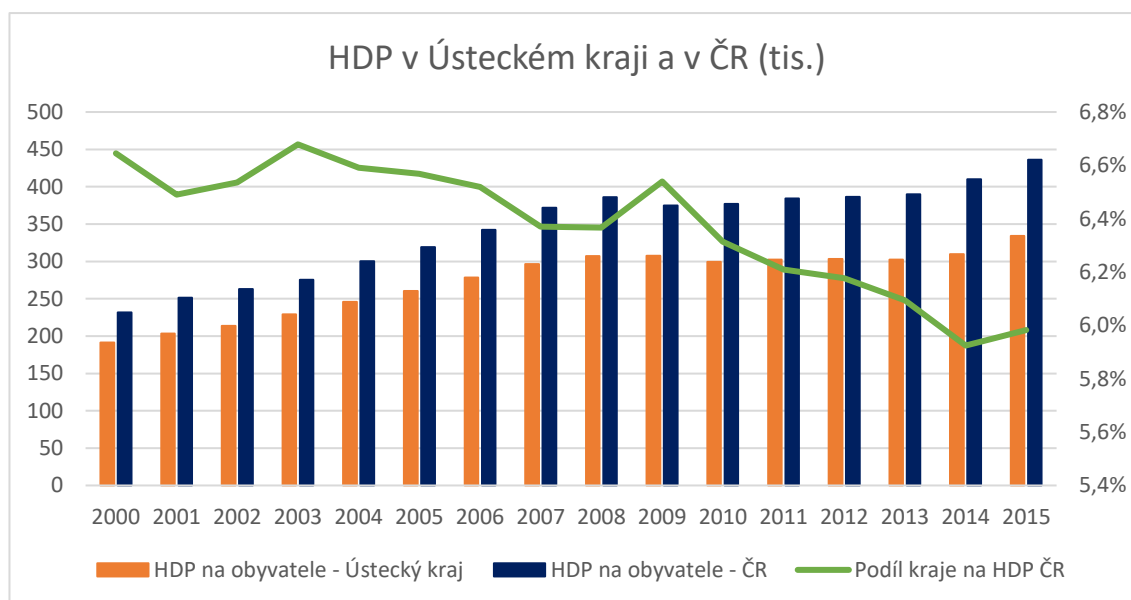
Pokud opomeneme osoby, kterým v roce 2011 bylo 15 – 19 let, tak podíl osob, které mají pouze základní vzdělání, se zvyšuje s věkem, tj. čím starší osoba, tím větší pravděpodobnost pouze základního vzdělání. Tento fakt je i zapříčiněn horší dostupností vyššího vzdělání v letech minulých.⁸³

Co se týče dostupnosti vysokoškolského vzdělání, v Ústeckém kraji se nachází Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem. Dále jsou zde detašovaná pracoviště veřejných vysokých nebo soukromých škol, například Fakulta dopravní Českého vysokého učení technického v Praze, nebo Vysoká škola finanční a správní v Mostě, která patří mezi školy soukromé.

⁸³Sčítání lidu, domů a bytů 2011: analýza výsledků: [průřezové]. Ústecký kraj. Ústí nad Labem: Český statistický úřad, 2013, s. 35 – 37.

4.4. Ekonomické údaje

V roce 2015 se Ústecký kraj podílel na tvorbě hrubého domácího produktu v České republice 6,0 %. HDP na hlavu dosáhl výše 334 tisíc (77,4 % republikového průměru) a Ústecký kraj obsadil předposlední, třinácté místo mezi kraji.



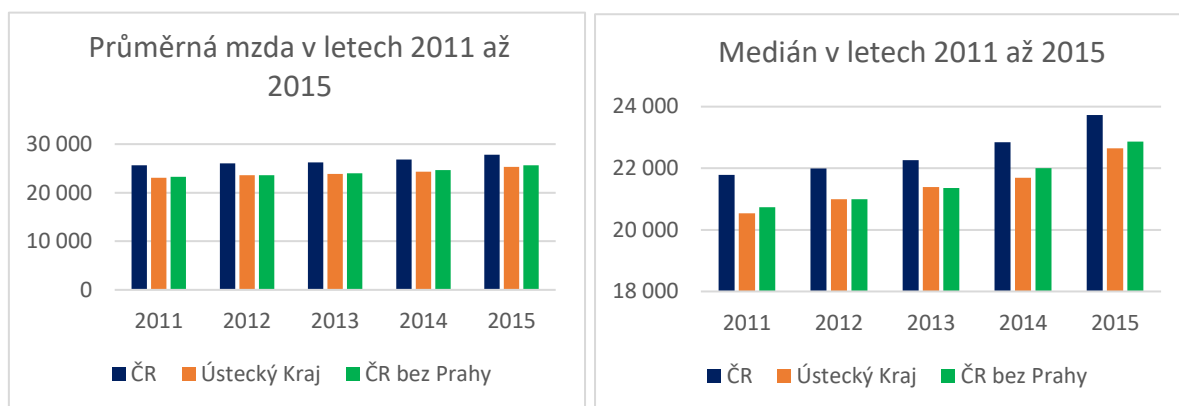
Graf 4: Data z ČSÚ, zpracování vlastní.

Graf HDP v Ústeckém kraji a v ČR sleduje vývoj hrubého domácího produktu na jednoho obyvatele od roku 2000 a je z něj viditelné robustní tempo růstu ekonomiky ČR do roku 2008. Po promítnutí ekonomické krize do národního hospodářství nastává mírný propad a stagnace, která trvá do roku 2013. Poté nastává opět období ekonomického růstu.

Z grafu je zřejmý růst HDP i v Ústeckém kraji, který sic za ČR zaostává, tak kopíruje její průběh. V grafu je přidána křivka podílu kraje na HDP ČR, přičemž je zřetelné, že tempo růstu HDP Ústeckého kraje zaostává za průměrem ČR a v období, kdy se republikové HDP vymanilo ze stagnace (rok 2014), tak podíl kraje na HDP byl nejnižší za sledované období. Samotné postavení kraje bylo v tomto roce nejhorší od roku 1995.⁸⁴

⁸⁴ ČSÚ. HDP a regionální účty v Ústeckém kraji v roce 2015 [online]. 10. 1. 2017 [cit. 23. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/hdp-a-regionalni-ucty-v-usteckem-kraji-v-roce-2015>

Co se týče průměru a mediánu hrubé mzdy, je zde určující, zda porovnááme Ústecký kraj s celou Českou republikou, nebo s Českou republikou bez Prahy.



Graf 5: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

Graf 6: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

Pokud uvažujeme průměrnou mzdu, dosahuje Ústecký kraj 90 % hodnoty ČR, ovšem po vyjmutí Prahy, osciluje mezi 99 a 100 %. V případě mediánové mzdy je trend obdobný; ve srovnání s ČR je mediánová mzda mezi 94 a 96 %, po vyjmutí Prahy jsou hodnoty opět kolem 100 %. Tento jev jen dokazuje výjimečnost Prahy v rámci České republiky.

Ekonomika Ústeckého kraje je stále zaměřena na zpracovatelský průmysl, z čehož vyplývají nejvýznamnější zaměstnavatelé v kraji: Mostecká uhelná společnost, Severočeské doly, Chemopetrol. Dále sem patří i Krajská zdravotní, a.s., která od roku 2007 sdružuje nemocnici Děčín, Masarykovu nemocnici v Ústí nad Labem, Nemocnici Teplice, Nemocnici Most a Nemocnici Chomutov.

Průmyslová činnost z minulosti měla a dosud má nepříznivý dopad na kvalitu životního prostředí v kraji. Povrchová těžba značně poškodila přirozenou tvář krajiny, která se postupně obnovuje vysoce nákladnou rekultivací. Kraj má problém i s množstvím emisí, a přestože v posledním desetiletí došlo ke zlepšení, má kraj stále nejpoškozenější životní prostředí. Kraj zaujímá prvenství v měrných emisích (t/km²) oxidu siřičitého a oxidu dusíku.⁸⁵

⁸⁵ *Charakteristika Ústeckého kraje* [online]. 29. 12. 2017 [cit. 20. 6. 2018]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-usteckeho-kraje-2245.html#ekonudaj>

Ústecký kraj se historicky vyprofiloval jako průmyslový region s důrazem na těžký průmysl (těžba, energetika a chemie). Neukončená průmyslová restrukturalizace a s ní související nezaměstnanost jsou významnými negativními faktory v oblasti lidských zdrojů.

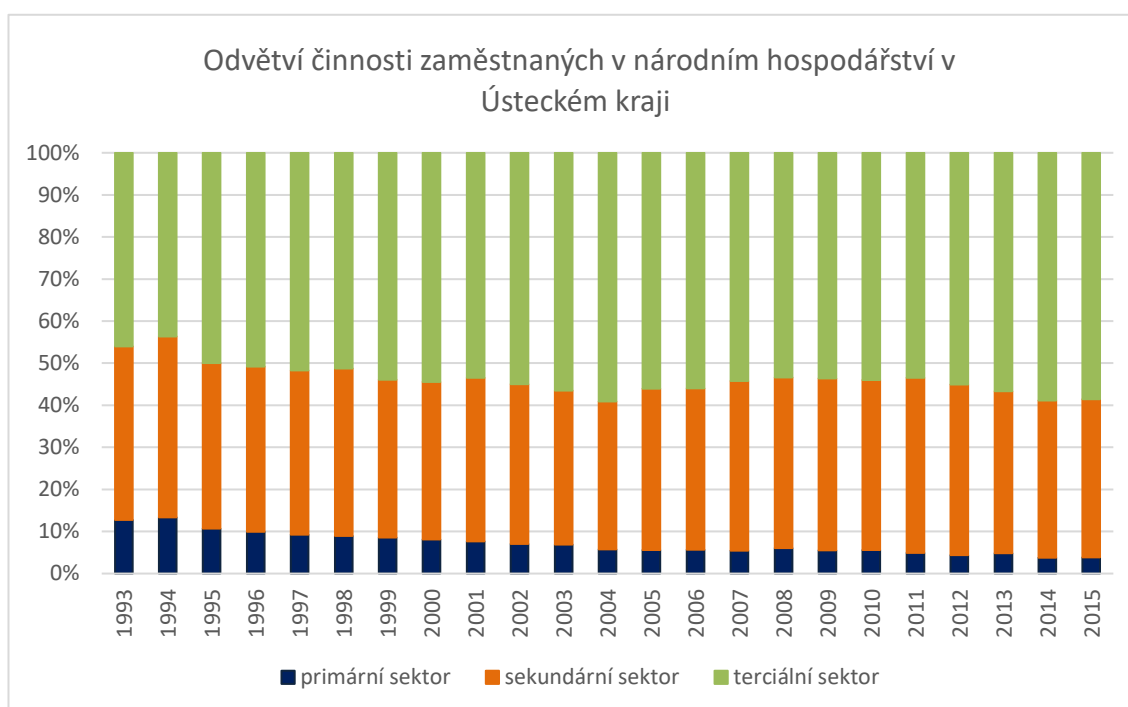
Současná ekonomická podoba regionu vyplývá z pozůstatku dob minulých, převážně druhé poloviny 20. století. Ovšem důraz na industrializaci v oblasti pánevních měst zde byl již v 19. století.

Těžký průmysl se koncentruje převážně v okresech Most, Chomutov a Teplice. Ústí nad Labem je sídlem chemického průmyslu a počty zaměstnaných v těchto odvětvích se snižují pomaleji oproti celorepublikovému průměru.

Restrukturalizace a transformace, která započala v 90. letech 20. století, přináší strukturální nezaměstnanost, v případě některých profesí a sociálních skupin dokonce nezaměstnatelnost. Na druhou stranu zastoupení zemědělství v okresech Louny a Litoměřice převyšuje nejen krajský, ale i celostátní průměr. Tyto okresy se tak potýkají nikoliv s problémy restrukturalizace průmyslu, ale čelí problémům typickým pro agrární sektor, jako je sezónní nezaměstnanost.⁸⁶

Úbytek zaměstnanců není jen v těžkém průmyslu, ale i ve stavebnictví a v dopravě. Na druhou stranu se od 90. let prudce zvyšuje zaměstnanost v oblasti služeb a je zde vysoká míra zaměstnanosti oproti jiným sektorům národního hospodářství.

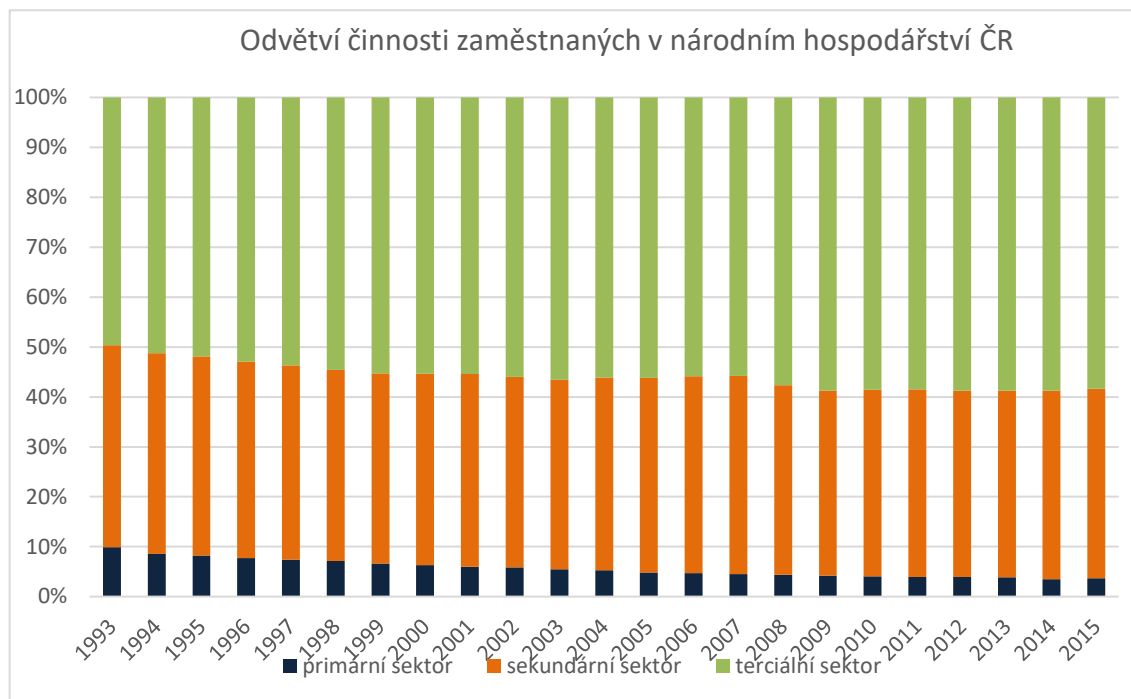
⁸⁶ *SRLZ - Analytická část*[online]. RRA ÚK, a.s., 2007, s. 14. [cit. 17. 6. 2018] Dostupné z: https://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1651652



Graf 7: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

Z grafu vývoje odvětví činnosti zaměstnaných v národním hospodářství Ústeckého kraje je vidět proměna zaměstnanosti v jednotlivých sektorech národního hospodářství. Zatímco v roce 1993 pracovalo v primárním sektoru 13 % zaměstnaných, v sekundárním 41 % a v terciálním 46 %, v roce 2015 to byla čísla odlišná – v primárním sektoru pracovala pouze 4 % zaměstnaných, v sekundárním 38 %, v terciálním 59 %. Pokud tedy porovnáme rok 1993 s rokem 2015, propadl se primární sektor o 8,9 p. b., sekundární o 3,6 p. b. a terciální narostl o 12,5 p. b.

Pro srovnání je přiložen i graf vývoje odvětví činnosti zaměstnaných v národním hospodářství České republiky.



Graf 8: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

V České republice v roce 1993 pracovalo v primárním sektoru 10 %, v sekundárním 40 % a v terciálním 50 % zaměstnaných. O 22 let později, tedy v roce 2015, pracovalo v primárním sektoru 10 %, v sekundárním 40 % a v terciálním 50 % zaměstnaných. Pokud tedy porovnáme rok 1993 s rokem 2015, propadl se primární sektor o 6 p. b., sekundární o 2 p. b. a terciální narostl o 9 p. b.

Zatímco v 90. letech byl Ústecký kraj nad průměrem České republiky, co se týče primárního a sekundárního sektoru, a pod průměrem v terciálním sektoru, v následujících letech republiku dohání a v roce 2015 je na průměru České republiky. Je zde přímá souvislost s restrukturalizací kraje (v grafu lze pozorovat tempo vývoje). Další přímá souvislost s vývojem činnosti zaměstnaných v národním hospodářství je s nezaměstnaností, která je v Ústeckém kraji nad republikovým průměrem, což souvisí s opouštěním primárního a sekundárního sektoru a následným přechodem do sektoru terciálního.

Další souvislostí je vzdělanostní struktura (viz. Vzdělanostní struktura a školství), která je dlouhodobě méně kvalitní než republikový průměr, a demografický vývoj kraje (viz.

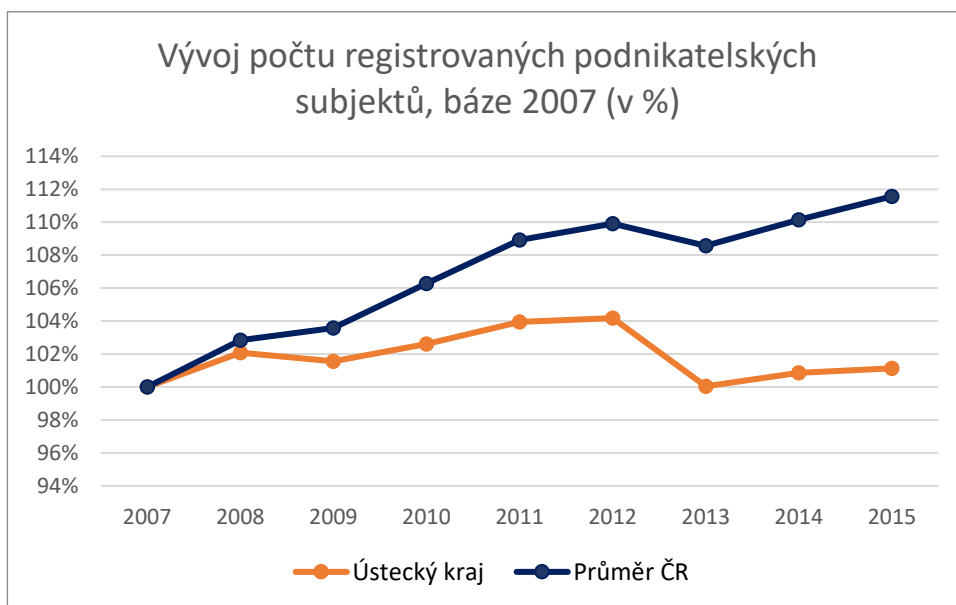
Demografický vývoj), kdy od roku 2010 je celkový přírůstek v záporných hodnotách. Všechny tyto faktory mohou nezaměstnanost jedinečně prohlubovat, neboť obyvatelstvo stárne a kraj se vylidňuje a rekvalifikace není tak rychlá, jak by bylo třeba, přestože Ústecký kraj hojně využívá nástrojů politiky zaměstnanosti i pomoci ESF.

4.4.1. Vývoj počtu podnikatelských subjektů

Mezi ukazatele ekonomického vývoje patří i počet podnikatelských subjektů (fyzických a právnických). V době ekonomické expanze má počet podnikatelských subjektů růstové tendence, v období oslabení ekonomického růstu či recese počet těchto subjektů kulminuje nebo dokonce klesá. Na dynamiku vývoje tohoto ukazatele má vliv nejen ekonomický cyklus, ale i struktura a úroveň ekonomiky, stav a pružnost trhu práce a podnikatelské prostředí nebo podmínky jednotlivých oblastí. Co se týče tohoto ukazatele, řadí se Ústecký kraj kvůli strukturálním a dalším problémům mezi specifické regiony České republiky.

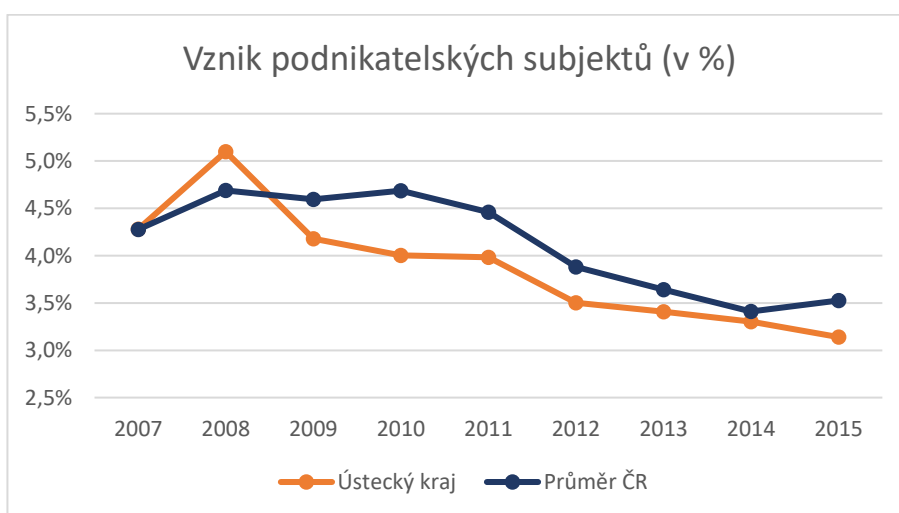
Rok	Registrované k 31.12	Vzniklé	Zaniklé	Celková změna	Index (báze 2007)	Odchylka
2007	171 940	7 219	3 936	3 283	100,0%	
2008	175 521	8 767	4 008	4 759	102,1%	1178
2009	174 621	7 336	7 506	-170	101,6%	730
2010	176 422	6 989	5 131	1 858	102,6%	57
2011	178 718	7 028	4 026	3 002	103,9%	706
2012	179 126	6 259	4 517	1 742	104,2%	1334
2013	172 030	6 107	14 186	-8 079	100,1%	-983
2014	173 415	5 683	4 915	768	100,9%	-617
2015	173 878	5 444	4 665	779	101,1%	316
Průměr	175 075	6 759	5 877	882		
Průměr %		3,9%	3,4%	0,5%		

Ve sledovaném období počet registrovaných podnikatelských subjektů v Ústeckém kraji osciloval mezi 170 a 180 tisíci. Na celkovém počtu podnikatelských subjektů v ČR se tento stav podílel 6,9 % na počátku sledovaného období a kvůli podprůměrně dynamickému vývoji klesl podíl na 6,3 % v roce 2015. V grafu níže lze pozorovat dynamiku vývoje podnikatelských subjektů v kraji a v ČR celkově.



Graf 9: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

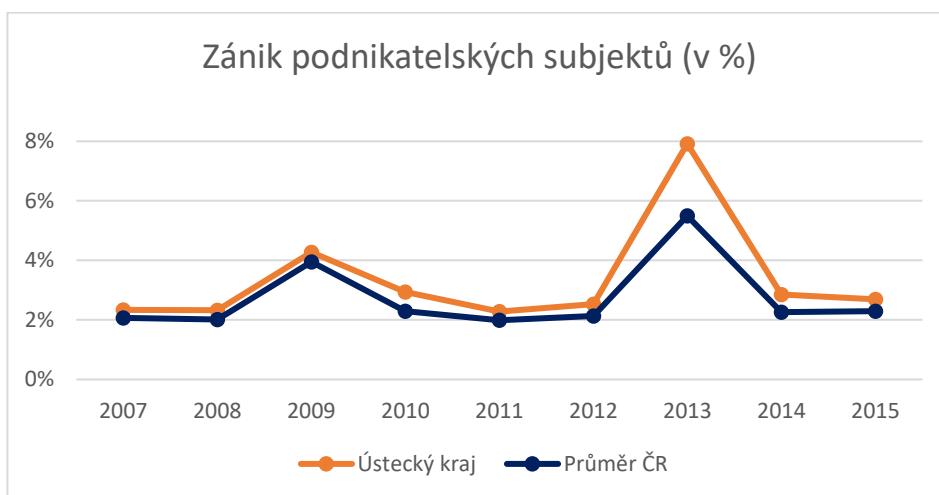
Zatímco ve sledovaném období republikový kumulativní procentuální růst dosáhl hodnoty 11,6 %, v Ústeckém kraji to bylo pouhých 1,1 %. To bylo samozřejmě způsobeno velkým propadem v roce 2013, což bylo zapříčiněno druhým dnem ekonomické krize v roce 2012, nicméně dle grafu je zřejmé, že celkový růst v Ústeckém kraji významně zaostává za republikovými hodnotami po celé sledované období. Tento fakt byl způsoben rozdílným vývojem ve vzniku a zániku podnikatelských subjektů (viz níže).



Graf 10: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

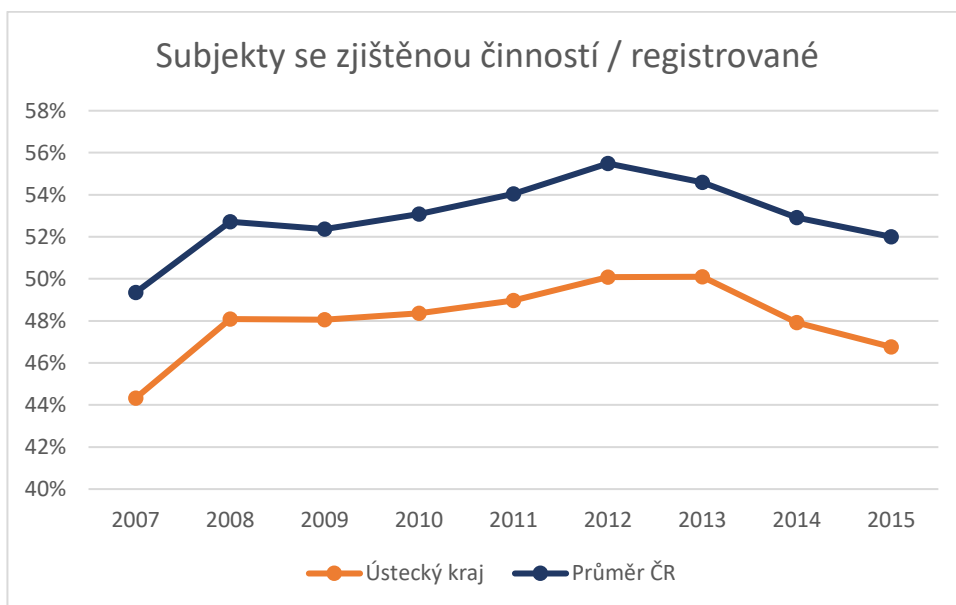
Z grafu je zřejmé, že krize měla na vznik nových podnikatelských subjektů větší dopad v Ústeckém kraji, což můžeme připsat na vrub tamějšímu zaměření ekonomiky na

průmysl, který byl krizí významně postižen a dále i nepružnostmi na pracovním trhu. Z grafu je dále patrné, že se meziroční procentuální růst zpomaluje, což je dáno do jisté míry reálným zpomalením růstu, ale i rostoucí bází.



Graf 11: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

Grafické znázornění hodnot zániku podnikatelských subjektů ukazuje synchronizovaný vývoj v Ústeckém kraji s republikovým průměrem. Nicméně, v celém sledovaném období je hodnota zániku v Ústeckém kraji vyšší, než je republikový průměr. Za zmínku stojí obzvláště rok 2013 (tedy rok po druhém dnu ekonomické krize), kdy došlo k citelnému zániku podnikatelských subjektů, a to meziročně o 7,9 %. Lze to připsat faktu, že se trh očisťuje od neaktivních subjektů a také zaměření na průmysl, který, jak uvedeno již výše, byl krizí významně ovlivněn.



Graf 12: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

Za zmínku také stojí fakt, že podíl subjektů, u kterých byla zjištěna činnost (oproti registrovaným), je dlouhodobě přibližně o 5 % nižší než republikový průměr. To znamená, že více než polovina z registrovaných subjektů jsou pouze papírovými podnikateli a nevykazují žádnou aktivitu.

4.5. SWOT analýza hospodářského rozvoje

SWOT analýza patří je základní analytická metoda, která se používá k vyhodnocení slabých a silných stránek organizace a identifikuje budoucí příležitosti i hrozby. Je to jedna ze základních metod strategického managementu. SWOT je zkratka z anglického originálu, kdy S = Strengths, W = Weaknesses, O = Opportunities, T = Threats. Do češtiny překládáme jako Silné stránky, Slabé stránky, Příležitosti a Hrozby.⁸⁷

Po SWOT analýzu Ústeckého kraje byly porovnávány jeho silné a slabé stránky, které jsou vnitřního původu a příležitosti a hrozby, které jsou vnějšího původu. Slabé a silné stránky kraje byly porovnávány z různých hledisek, srovnávány se situací v republice a následně formulovány. Identifikovat příležitosti a hrozby, jakožto vnější činitele mohou

⁸⁷ *SWOT Analysis* [online]. [cit. 10. 7. 2018]. Dostupné z: https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_05.htm

nabídnout využití příležitostí nebo naopak účinnou obranu proti jevům a trendům, které se mohou objevit. Řada z nich je však neovlivnitelná ze strany rozhodujících činitelů kraje.

Silné stránky

- Výhodná geografická poloha, díky blízkosti SRN
- Převážně průmyslová aglomerace s dobře vybudovanou energetickou a vodohospodářskou infrastrukturou
- Široká nabídka výrobních budov a ploch
- Možnosti zahraničních investic
- Tradice průmyslové výroby
- Velké množství volných ploch bez infrastruktury
- Propojení center uvnitř regionu
- Nízké náklady na pracovní sílu
- Průchod tranzitního plynovodu

Slabé stránky

- Dlouhodobá převaha sekundárního průmyslu s malou přidanou hodnotou a nižší kvalitou
- Jednostranná orientace průmyslových odvětví
- Nízký počet malých a středních podniků
- Nízká domácí poptávka
- Nerovnovážná hospodářská struktura
- Image regionu
- Slabý terciální sektor (ve srovnání s Českou republikou)
- Nižší HDP než je republikový průměr

Příležitosti

- Rozvoj zpracovatelského průmyslu
- Využití programů hospodářské pomoci Evropské unie
- Využití revitalizaci krajiny k vytvoření nových pracovních příležitostí
- Příprava pozemků pro investory

- Vstřícný přístup samospráv a ostatních institucí
- Regionální politika České republiky
- Přeshraniční spolupráce
- Rozvoj zemědělství v Polabí a Poohří
- Intenzivní napojení vědy a výzkumu na školy a firmy

Hrozby

- Neschopnost využít potenciálu kraje
- Stagnace přílivu zahraničního kapitálu
- Stagnace vzniku malých a středních firem
- Přetrvávající nízká poptávka domácí kupní síly
- Odchod kvalifikované síly z regionu
- Konkurence okolních zemí a krajů
- Zastaralé technologie v průmyslu
- Nejistá konkurenceschopnost velkých podniků
- Rychlé stárnutí obyvatelstva

5. Vývoj nezaměstnanosti v letech 2007 – 2015

Strukturální nezaměstnanost je v Ústeckém kraji dlouhodobým problémem. Dalším negativním jevem je i nárůst počtu osob, které jsou bez práce déle než 24 měsíců. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především nekvalifikovanou pracovní sílu s žádným, či základním vzděláním, dále kvalifikovanou, ale nepružnou (dříve zaměstnanou v odvětvích průmyslu, která už nejsou nyní aktuální, což souvisí s restrukturalizací), obyvatele ze zaostávajících a venkovských oblastí, příslušníky etnických minorit, zdravotně postižené, mladistvé a osoby starší padesáti let. Typická je i kulminace zmíněného výčtu „problémů“. Mezi dlouhodobě nezaměstnané však patří i takoví jedinci, kteří jsou v evidenci úřadu práce registrovaní jen z důvodu sociálního zabezpečení, respektive sociálních dávek, jejichž nárok je evidencí na ÚP podmíněn.

Skupiny, které jsou ohrožené na trhu práce bez ohledu na ekonomickou situaci, jsou především:

- Zdravotně postižení
- Romové
- Uchazeči o zaměstnání bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací
- Ženy, zejména ty, jenž pečují o dítě/děti ve věku do 15 let
- Osoby nad 50 let
- Absolventi, nebo obecně mladí lidé
- Společensky nepřizpůsobiví uchazeči, kteří nemají pracovní morálku a často mění zaměstnání

Nejčastějšími kumulacemi znevýhodnění jsou:

- Vyšší věk a nevyhovující zdravotní stav
- Vyšší věk a nedostatečná kvalifikace
- Vyšší věk, nedostatečná kvalifikace a zdravotní postižení.⁸⁸

⁸⁸*SRLZ - Analytická část*[online]. RRA ÚK, a.s., 2007, s. 32. [cit. 19. 6. 2018] Dostupné z: https://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1651652

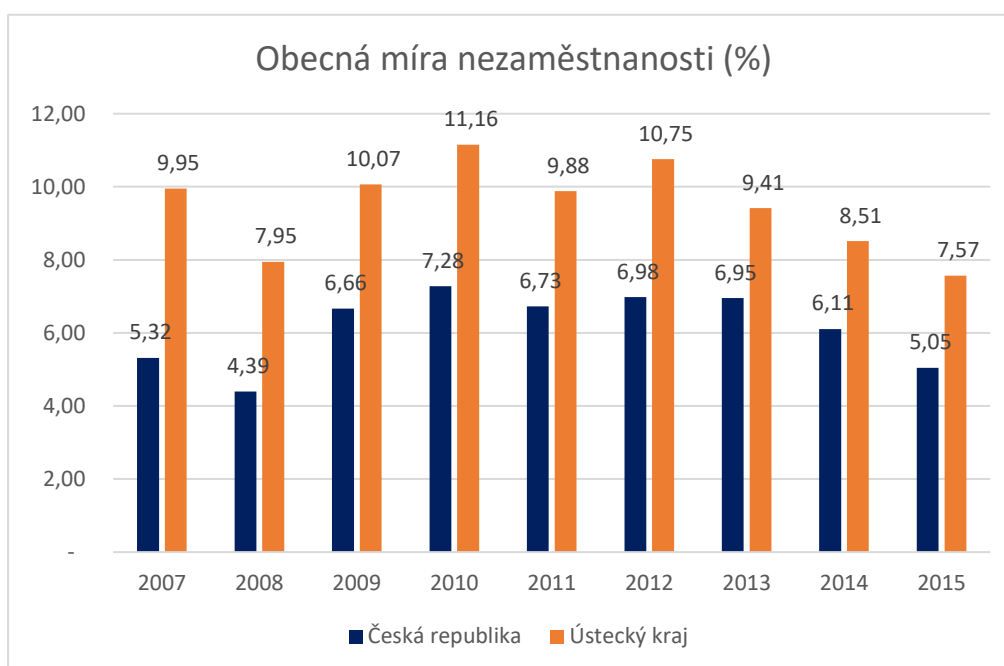
Velkým problémem je počet romského obyvatelstva v kraji a jejich minimální socializace v kraji. Největším problémem je nízké dosažené vzdělání a s tím související i nízká kvalifikace, což z nich dělá nezaměstnatelnou skupinu. Typickým jevem je i generační nezaměstnanost, kdy mladí Romové přebírají stav nezaměstnanosti za normální a plně vyhovující. Nízká mzda u potenciálních zaměstnání, která by tato menšina mohla zastávat, pak není dostatečně motivující pro to, aby si tito lidé zaměstnání aktivně hledali, protože pobíráním sociálních dávek mohou mít srovnatelný příjem.

5.1. Obecná míra nezaměstnanosti

Ústecký kraj se dlouhodobě potýká s vyšší obecnou mírou nezaměstnanosti⁸⁹ oproti České republice. Největší procentuální rozdíl byl v roce 2007, kdy Ústecký kraj měl o 4,6 p. b. vyšší obecnou míru nezaměstnanosti než Česká republika v průměru. Z grafu je také pozorovatelná světová ekonomická krize, která započala v roce 2008 a v České republice se plno projevila v roce 2009, kdy na úrovni celé České republiky došlo k růstu obecné míry nezaměstnanosti o 2,27 p. b. a v Ústeckém kraji o 2,12 p. b., což jsou ve sledovaném období nejvyšší hodnoty. Nezaměstnanost pak dosáhla maxima v roce 2010, kdy v Ústecké kraji překonala hranici 11 %.

⁸⁹ "Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v procentech), kde číselník i jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných ve VŠPS.

Ukazatel je konstruován podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO)." ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika* [Online]. 4. 5. 2018 [cit. 19.6.2018]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps



Graf 13: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

Krise v podobě zpomalení ekonomického růstu však měla podobu písmene W a druhé dno se dostavilo v roce 2012. Z grafu je zjevné, že toto ochabnutí ekonomického růstu nemělo takový dopad jako první vlna krize mezi lety 2008 a 2010. Mezi roky 2011 a 2012 vzrostla obecná míra nezaměstnanosti v ČR o 0,25 %, v Ústeckém kraji o 0,87 %.

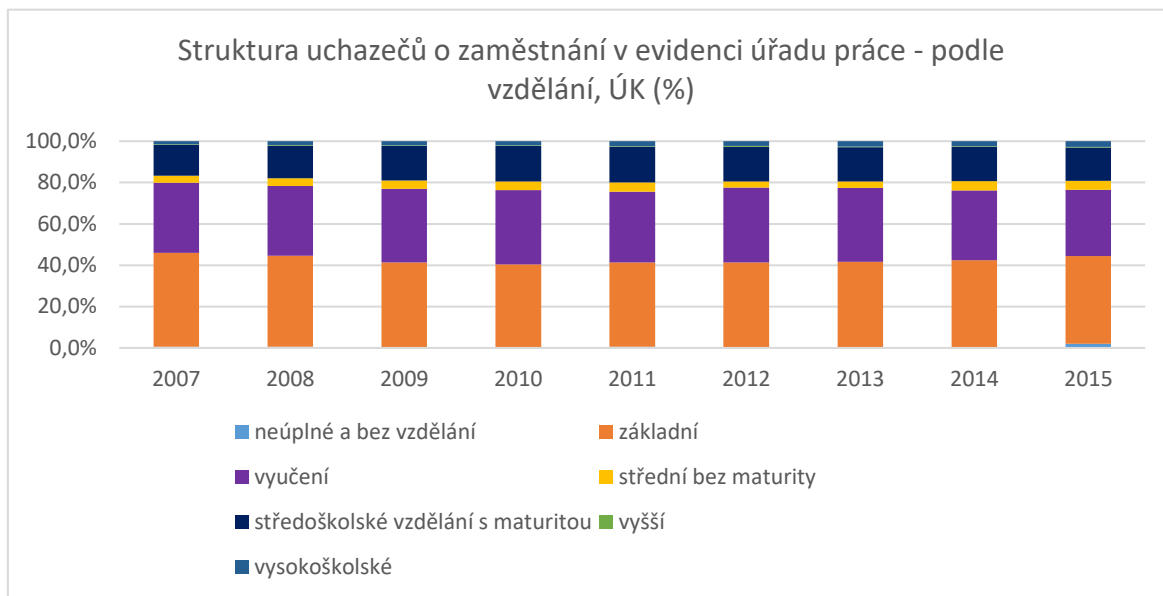
Následující analýzy budou detailněji rozebírat nezaměstnanost v Ústeckém kraji, a to podle nejvyššího dosaženého vzdělání uchazečů o zaměstnání, dle věku a délky registrace na ÚP. Dále práce pokládá za důležité zmínit podíl nezaměstnaných osob a pracovních míst v evidenci ÚP, strukturu nabízených míst v kraji, ekonomickou aktivitu obyvatel a systém vyplácení sociálních dávek.

5.1.1. Nezaměstnaní dle vzdělání

Ve vzdělanostní struktuře obyvatel vyšlo najevo, že Ústecký kraj má oproti České republice větší procento občanů s nejvyšším dosažením vzděláním základním. S tímto faktem koresponduje i struktura uchazečů dle vzdělání, kdy ve sledovaném období je největší zastoupení v evidenci Úřadu práce právě skupina se základním vzděláním. Uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním mohou vykonávat pouze nekvalifikované a špatně placené práce. Takoví zaměstnanci jsou pak stigmatizováni nízkým sociálním

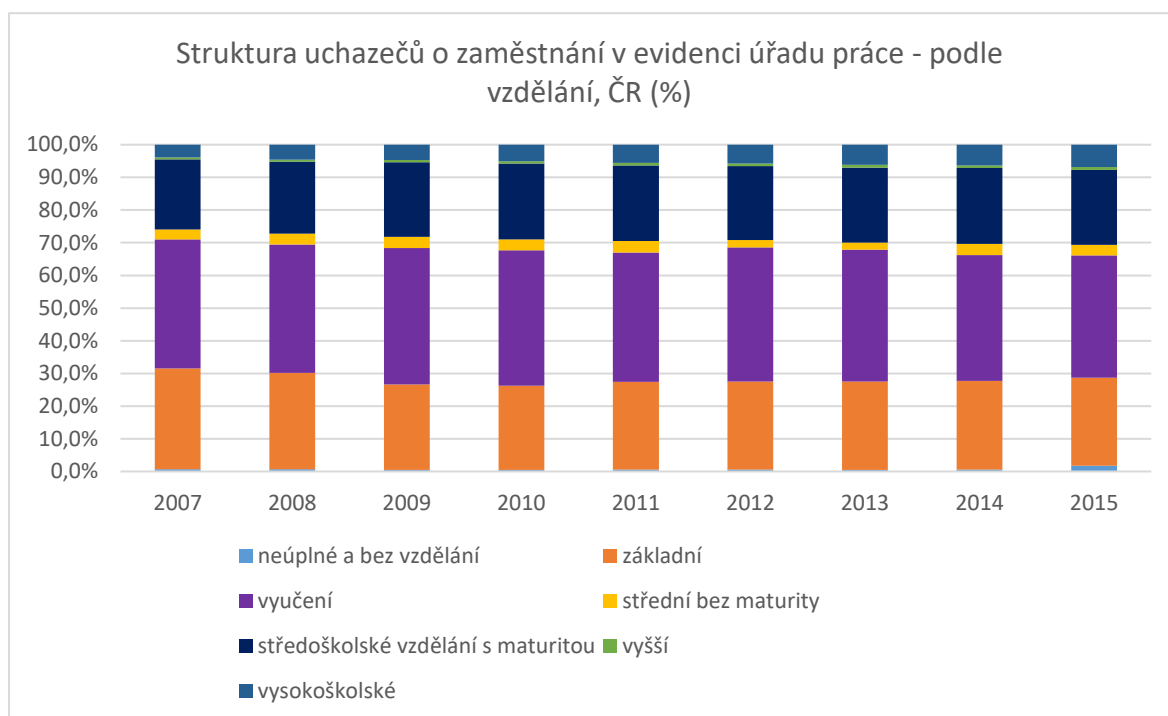
i ekonomickým kapitálem. Stejným stigmatem trpí i nezaměstnaní jedinci, kteří jsou často sociálně vyloučení.

Další velkou skupinou nezaměstnaných dle vzdělání jsou vyučení uchazeči. Jedná se často o uchazeče, jejichž učební obor, resp. jejich povolání v Ústeckém kraji, díky restrukturalizaci zaniklo, popř. není či nebylo perspektivní. Pro takové uchazeče může být dobrým řešením absolvování vhodného rekvalifikačního kurzu.



Graf 14: Data MPSV, zpracování vlastní.

Pro srovnání je přiložen i graf struktury uchazečů o zaměstnání podle vzdělání v ČR, kdy největší skupinou nezaměstnaných jsou uchazeči s výučním listem.



Graf 15: Data MPSV, zpracování vlastní.

V celorepublikovém průměru je větší procento nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání s vysokoškolským titulem než v Ústeckém kraji, což souvisí se vzdělanostní strukturou v samotném kraji.

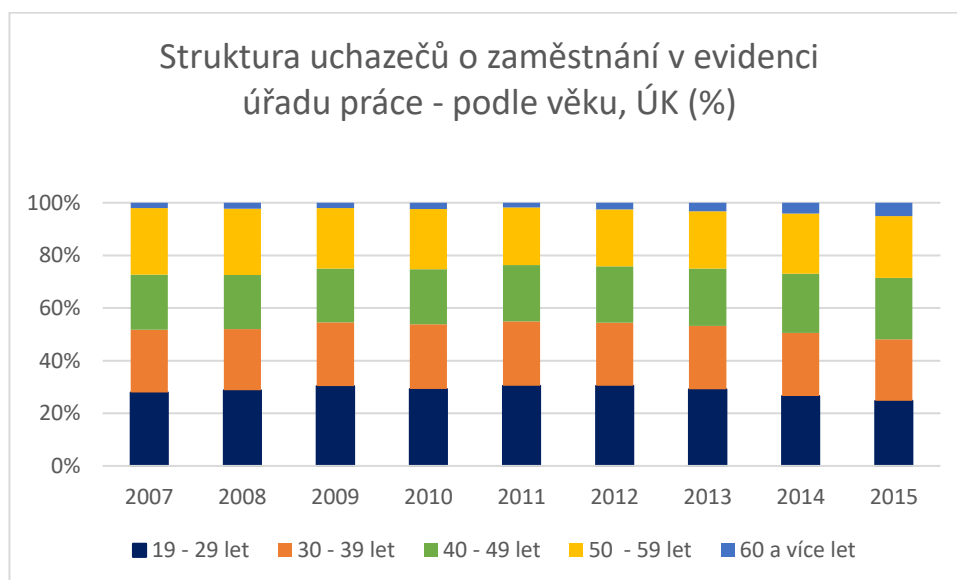
5.1.2. Nezaměstnaní dle věku

V Ústeckém kraji tvoří největší podíl nezaměstnaných uchazečů osoby mezi 19 až 29 lety. Podíl nezaměstnaných v tomto věku se trvale pohyboval kolem 30% až do roku 2013. Podle posledního sčítání lidí, domů a bytů z roku 2011 bylo v této skupině větší zastoupení mužů. Naopak ženy měly největší zastoupení v kategorii 30 až 39 let (konkrétně 35 až 39 let), tedy ve věku, kdy se ženy snaží nalézt uplatnění na trhu práce po rodičovské dovolené.⁹⁰

V případě ostatních věkových skupin můžeme hovořit o přibližně stejném rozvržení mezi uchazeči o zaměstnání. Nepotvrzuje se tak v Ústeckém kraji premisa, že nejvíce nezaměstnaných na trhu práce je uchazečů starších 50 let.

⁹⁰ Sčítání lidu, domů a bytů 2011: analýza výsledků: [průřezové]. Ústecký kraj. Ústí nad Labem: Český statistický úřad, 2013, s. 43.

V případě věku jsou data obdobné i pro Českou republiku, tj. největší podíl nezaměstnaných, kteří jsou registrováni na Úřadě práce, je mezi uchazeči ve věku 20 – 29 let. Data tedy potvrzují ohrožení mladých, potažmo absolventů škol na trhu práce.

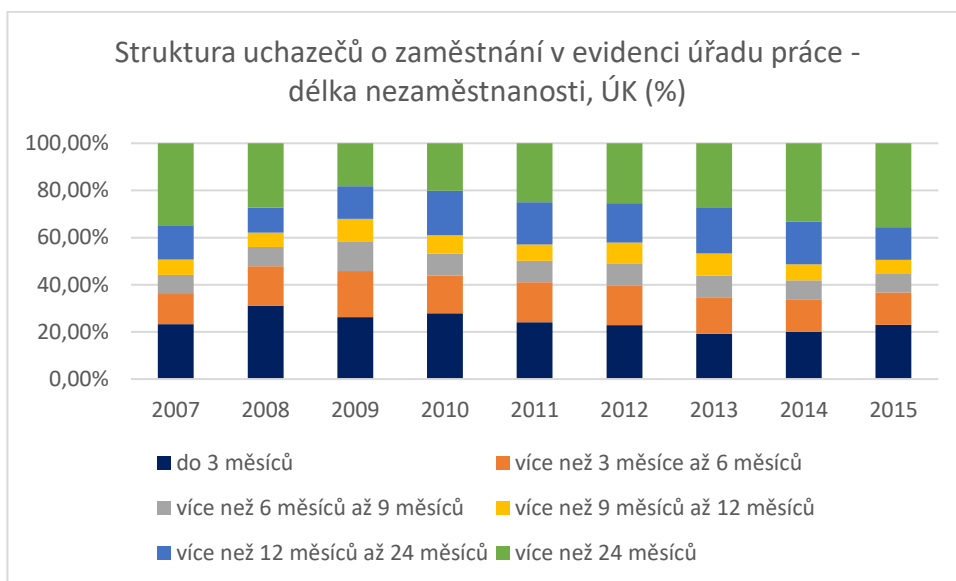


Graf 16: Data MPSV, zpracování vlastní.

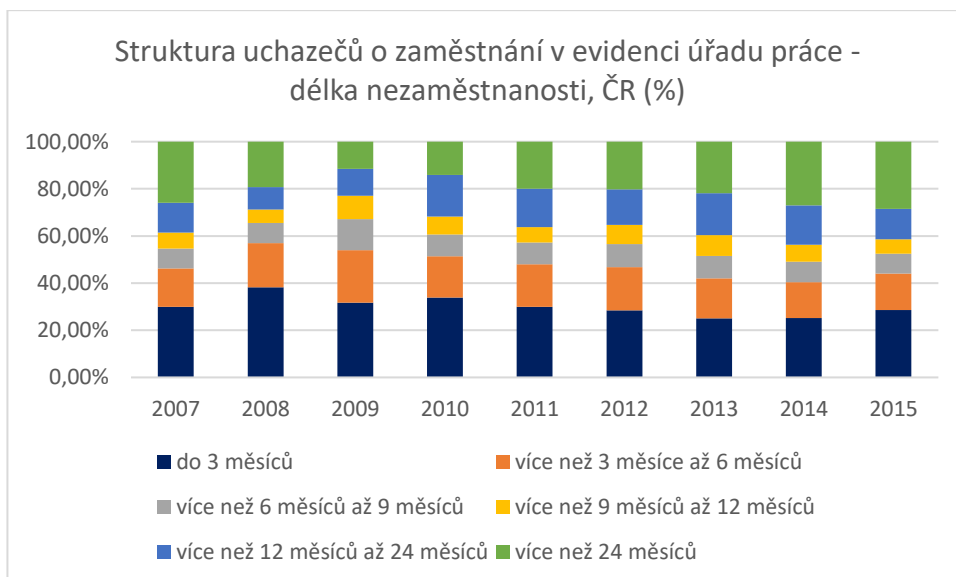
5.1.3. Nezaměstnaní podle délky evidence na Úřadu práce

Délka nezaměstnanosti je rozhodující nejen pro politiku zaměstnanosti státu, ale především i pro samotného uchazeče o zaměstnání. Čím déle je člověk nezaměstnaný a pobírá dávky, tím složitější je jeho návrat do pracovního procesu. Zajímavý je vývoj právě Ústeckého kraje. Před krizí, v roce 2007, byl největší podíl nezaměstnaných tvořen uchazeči o zaměstnání, kteří byli na ÚP evidováni déle než 24 měsíců (dle uvedené struktury znázorněné níže v grafu). Tento stav je alarmující i z toho důvodu, že za dlouhodobou nezaměstnanost se považuje doba delší než jeden rok.

V roce 2008 lze sledovat nárůst uchazečů o zaměstnání, kteří byli registrováni na ÚP do 3 měsíců, stejný vývoj je i v České republice.



Graf 17: Data MPSV, zpracování vlastní.



Graf 18: Data MPSV, zpracování vlastní.

V ČR v roce 2008 byl růst krátkodobě nezaměstnaných ještě větší, mezi lety 2007 a 2008 je nárůst o 8, 29 %. Na vývoji nezaměstnanosti se promítly hlavně sezónní faktory (s těmi se ekonomika České republiky v období 2000 – 2008 potýkala). Podíl vyplácené podpory v nezaměstnanosti se proto logicky zvýšil, přestože celkový počet nezaměstnaných oproti roku 2007 klesl.

Pokud porovnááme data v průběhu dalších let, zjistíme jeden důležitý trend, a to je nárůst dlouhodobě nezaměstnaných. Zatímco tempo v České republice nabere největší

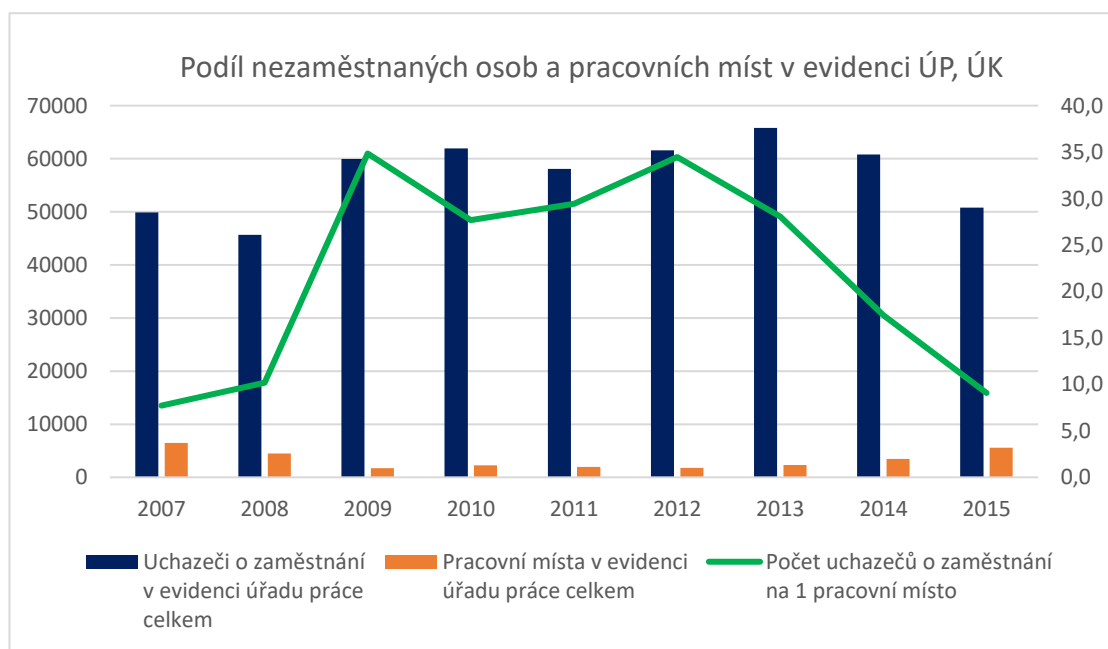
spád mezi rokem 2013 a 2014 o celých 6,62 % bodů, v Ústeckém kraji se tato hodnota trvale zvětšuje od roku 2011, až v roce 2014 překoná 30 % hranici a v roce 2015 je rozdíl mezi Ústeckým krajem a republikou 7,03 % bodů.

Častá je korelace mezi dlouhodobě nezaměstnanými a nezaměstnanými se základním vzděláním, kdy jsou takové osoby na trhu práce takřka neuplatnitelné.

5.1.4. Podíl nezaměstnaných osob a pracovních míst v evidenci ÚP

Velkým problémem Ústeckého kraje je nedostatečný počet pracovních míst vzhledem k registrovaným uchazečům na ÚP. Ve sledovaném období je to v průměru 22 uchazečů na jedno pracovní místo.

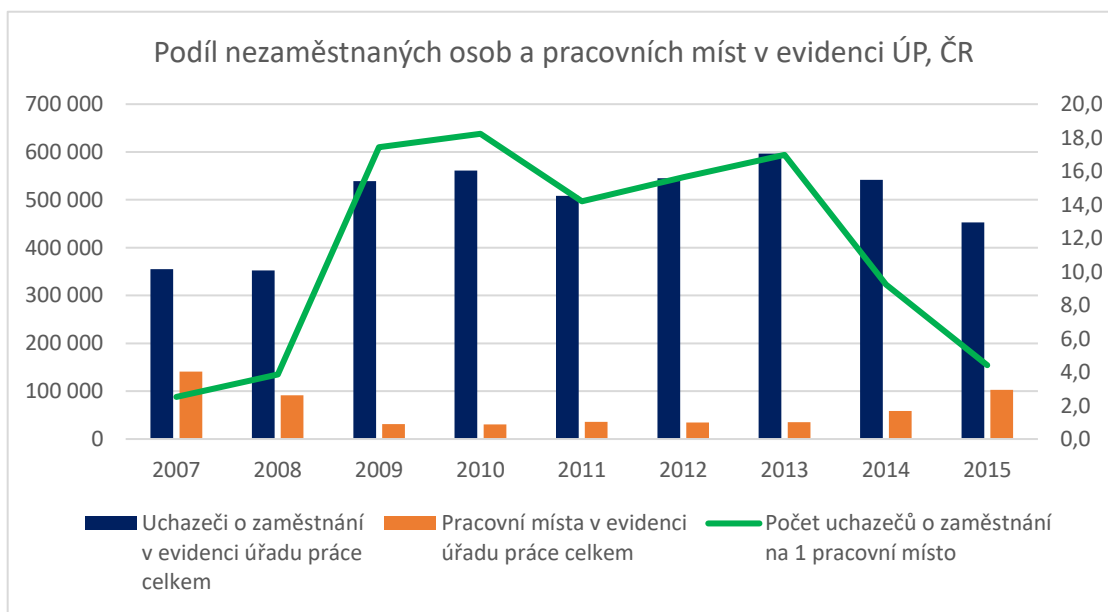
V roce 2007 registroval ÚP skoro 7 tis. pracovních míst, což v přepočtu znamenalo 7,7 uchazečů na jedno pracovní místo. V následujícím roce volných pracovních míst ubylo (stav cca 4,5 tis.) a na jedno pracovní místo tedy připadalo 10 uchazečů. Zde je nutné podotknout, že se snížil i počet registrovaných osob na úřadě práce. Ekonomická krize, která započala v roce 2008 a v naší ekonomice se projevila naplno v roce 2009, měla významný vliv i na počet uchazečů na jednu pracovní pozici. V roce 2009 na jednu pracovní pozici připadalo rekordních 34,8 uchazečů.



Graf 19: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

Z grafu je také evidentní již dříve zmíněné písmeno W (zde v obrácené podobě), kdy ekonomický růst zaznamenal své druhé dno v roce 2012. V tomto roce dosáhl počet uchazečů na jednu pracovní pozici obdobné hodnoty jako v roce 2008 (34,5). Po roce 2012 počet uchazečů na jednu pracovní pozici opět klesá, naopak počet pracovních míst roste, což je následkem ozdravování ekonomiky i politiky zaměstnanosti a využívání Evropských sociálních fondů k projektům zaměstnanosti v daném kraji. Tempo zlepšování ukazatelů pracovního trhu v Ústeckém kraji však nadále zaostává za průměrem České republiky.

Česká republika v předkrizových letech 2007 a 2008 zaznamenala 2,5 resp. 3,9 uchazečů na jednu pracovní pozici. Po projevení ekonomické krize dosáhla tato hodnota rekordních hodnot v roce 2009 (17,4) a 2010 (18,2). Druhý vrchol byl zaznamenán v roce 2013, kdy na jednu pracovní pozici připadalo 17 uchazečů. S oživením ekonomiky došlo i ke zlepšení ukazatelů pracovního trhu, přičemž v roce 2015 připadali na jedno pracovní místo 4,4 uchazeči, což je srovnatelné s předkrizovou hodnotou v roce 2008.



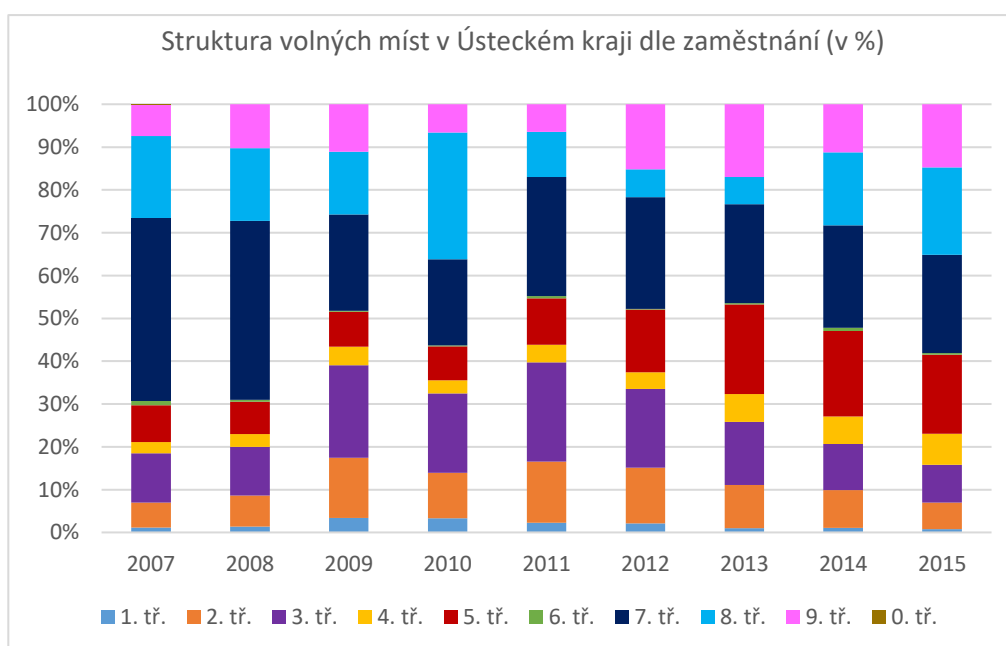
Graf 20: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

5.1.5. Struktura volných pracovních míst

Předchozí část byla věnována nezaměstnanosti, vzdělanostní struktuře populace (a zejména uchazečům o zaměstnání) Ústeckého kraje i struktuře národního hospodářství

kraje. Nyní je potřeba analyzovat strukturu nabízených pozic a zjistit tak, po jakých pozicích je v kraji poptávka především. Jednotlivé pracovní pozice jsou dále tříděny dle klasifikace zaměstnání ISCO.⁹¹

Systematizace zaměstnání (CZ-ISCO)	
1. tř.	Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci
2. tř.	Vědečtí a odborní duševní pracovníci
3. tř.	Techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech
4. tř.	Nižší administrativní pracovníci (úředníci)
5. tř.	Provozní pracovníci ve službách a obchodě
6. tř.	Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech (kromě obsluhy strojů a zařízení)
7. tř.	Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři (kromě obsluhy strojů a zařízení)
8. tř.	Obsluha strojů a zařízení
9. tř.	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
0. tř.	Příslušníci armády



Graf 21: Data MPSV, zpracování vlastní.

⁹¹ ČSÚ. Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) [online]. 9. 2. 2018 [cit. 20. 6. 2018]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco-](https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco)

Ve sledovaném období je zastoupena široká nabídka zaměstnání. Největší zastoupení, vyjma roku 2010, má třída sedmá, což jsou pracovní místa například pro kvalifikované dělníky při dobývání surovin, stavební dělníky, kvalifikované kovodělníky a ostatní kvalifikované zpracovatelé. Vyjmenované pozice jsou v souladu se strukturou hospodářství v daném regionu a potřebnou kvalifikací pro vykonávání dané činnosti je alespoň výuční list v daném oboru. Pokud přihlédneme ke vzdělanostní struktuře registrovaných uchazečů o zaměstnání na ÚP, tak učňovské vzdělání má po celé sledované období více než 30 % uchazečů, tj. může se zde setkat nabídka s poptávkou. Na druhou stranu, na danou pozici se mohou hlásit i absolventi SOU s maturitou, záleží na specifikaci dané pracovní pozice. Na tuto jednu pracovní pozici je tak více uchazečů, nejvíce v období krize, kdy je zároveň i nejmenší nabídka zaměstnání.

V grafu je dále výrazná i osmá třída, což je například obsluha důlních zařízení, řidiči a obsluha pojízdných strojních zařízení nebo montážní dělníci. Potřebnou kvalifikací je učňovské vzdělání, ovšem adepti si mohou vzdělání (stejně jako u předchozí třídy) doplnit v rámci rekvalifikačních kurzů.⁹² Na jednu takovou pozici bude, s přihlédnutím ke vzdělanostní struktuře uchazečů, opět více uchazečů.

Devátá třída, což jsou pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, má ve sledovaném období také své místo. Podíl pracovních míst v deváté třídě je významný hlavně z toho důvodu, že Ústecký kraj má největší zastoupení právě uchazečů o zaměstnání s nejvyšším dosaženým vzděláním základním (stabilně kolem 40 % uchazečů o zaměstnání), takže na tyto pozice připadá nejvíce uchazečů. Řešení se nabízí v nabídce vhodných rekvalifikačních kurzů, ovšem tyto kurzy nenahradí plné studium.⁹³ Z uvedených grafů dále vyplývá, že tato skupina se dlouhodobě řadí spíše mezi dlouhodobě nezaměstnané, až nezaměstnatelné.

Nezanedbatelné zastoupení ve struktuře nabízených pozic mají i zaměstnání z páté, třetí a druhé třídy. Ve druhé třídě jsou například učitelé, lékaři, či ekonomičtí pracovníci. Jedním z požadavků na vykonávání těchto pozic je absolvování vysokoškolského studia. Nabídka těchto pozic se ve sledovaném období pohybuje mezi 5 až 14 %, uchazeči

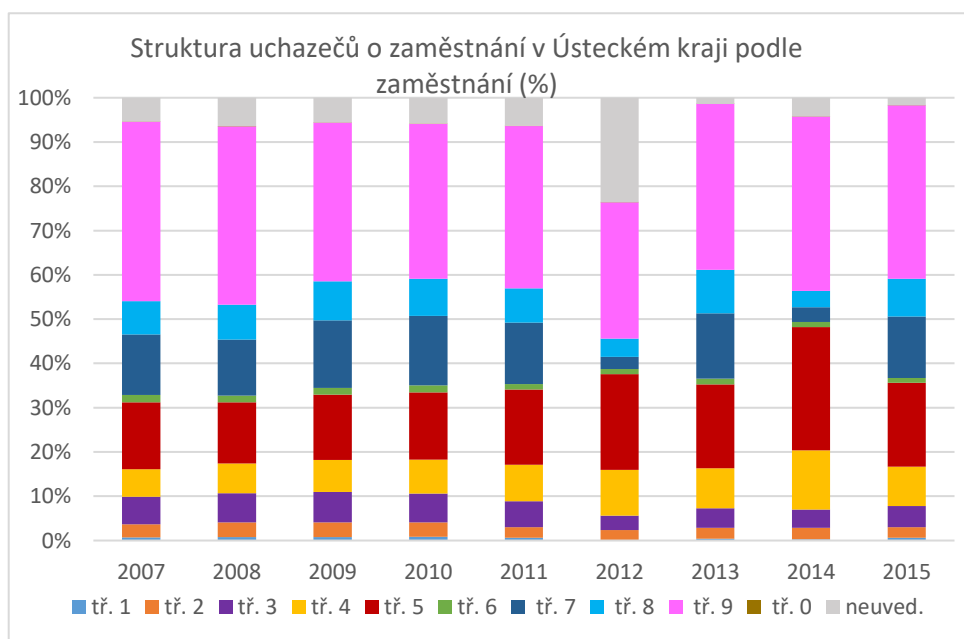
⁹² *DOPORUČENÉ OBSAHY REKVALIFIKAČNÍCH PROGRAMŮ* [online]. [cit. 20. 6. 2018] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/doporucene-obsahy-rekvalifikacnich-programu-1>

o zaměstnání s vysokoškolským titulem je dle statistik kolem 2 %. Dá se tedy říct, že záleží na specifičnosti daného oboru – například v případě lékařů se nemůže jednat o absolventy univerzity, která je v kraji, neboť Univerzita J. E. Purkyně nemá lékařskou fakultu. Vývoj tedy může být i takový, že kraj se bude potýkat s nedostatkem některých pozic, a to ve větší míře než zbytek republiky.

Ve třetí třídě jsou pozice jako vychovatelé v družinách, specializovaní technici nebo mistři výroby. Kvalifikace na tyto pozice jsou různé – určitá délka praxe, vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání. Největší procentuální nabídka těchto pozic byla v roce 2011, poté je trend sestupný.

Nabídka pracovních pozic v páté třídě souvisí i s nárůstem významu terciálního sektoru v kraji, jelikož do páté třídy spadají zaměstnanci ve službách. Požadované nároky na kvalifikace jsou opět různé, ovšem v případě určitých profesí se dají získat rekvalifikačním kurzem.

Zbývající třídy povolání, tj. první a čtvrtá, mají menší zastoupení než ostatní, ale ne nepodstatná. Například v letech 2009 a 2010 přesahovala nabídka zaměstnání z první třídy, tj. vedoucí pracovníci, 3 % a je tedy otázkou, jestli vůbec některý z uchazečů o zaměstnání splňoval dané podmínky. Čtvrtá třída jsou pak nižší úředníci všeho druhu a nabízených pozic ve sledovaném období přibývalo.



Graf 22: Data MPSV, zpracování vlastní.

Kraj se tedy potýká s nízkou úrovní vzdělání obyvatelstva a uchazečů o zaměstnání, což potvrzuje i následující graf – Struktura uchazečů o zaměstnání podle zaměstnání, kterým se uchazeči živilí před tím, než se registrovali na Úřadu práce.

Nejvíce nezaměstnaných je mezi nekvalifikovanými dělníky a pak mezi těmi, kteří pracovali, respektive mohou pracovat ve službách, což odpovídá i struktuře kraje.

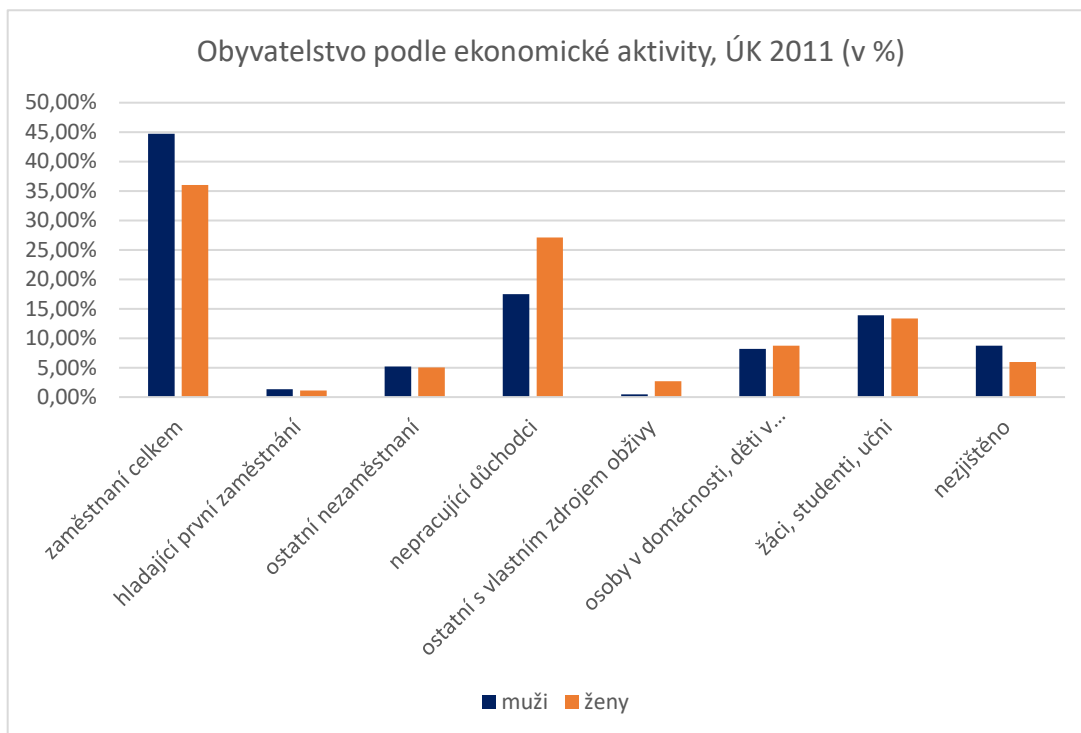
5.1.6. Ekonomická aktivita obyvatel

Míra ekonomické aktivity neboli participace je počítána jako podíl ekonomicky aktivních, tj. zaměstnaných osob, zaměstnavatelů, osob samostatně výdělečně činných, pracujících důchodců, studentů a učňů, žen na mateřské dovolené, osob v základní nebo civilní vojenské službě, ve vazbě, výkonu trestu nebo osob nezaměstnaných. Rozdíl mezi celkovým počtem obyvatelstva a ekonomicky aktivním obyvatelstvem činí ekonomicky neaktivní obyvatelstvo, kam patří starobní a invalidní důchodci, žáci, studenti a učni, osoby na rodičovské dovolené, osoby v domácnosti a osoby, kterým v ekonomické aktivitě brání zdravotní, či jiné důvody, a ti, kteří nejsou schopni nastoupit do zaměstnání do 14 dnů.⁹⁴

Podle posledního sčítání lidu v roce 2011 byl podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva Ústeckého kraje pod úrovní průměru České republiky a to o 3,6 %.⁹⁵

⁹⁴ ČSÚ. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - červen 2017* [online]. 31.7.2017 [cit. 24. 6. 2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-cerven-2017>

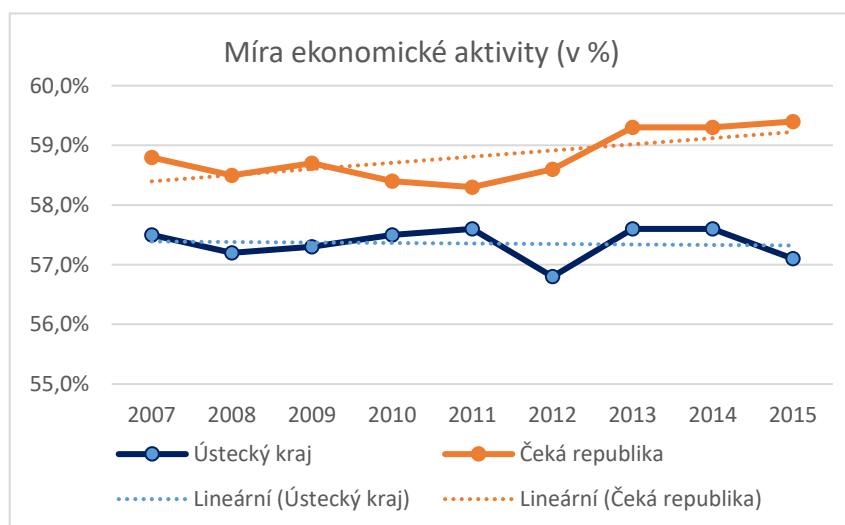
⁹⁵ Česká republika měla podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva 40,9 %, Ústecký kraj 40,3 % *Sčítání lidu, domů a bytů 2011: analýza výsledků: [průřezové]. Ústecký kraj. Ústí nad Labem: Český statistický úřad, 2013, s. 40.*



Graf 23: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

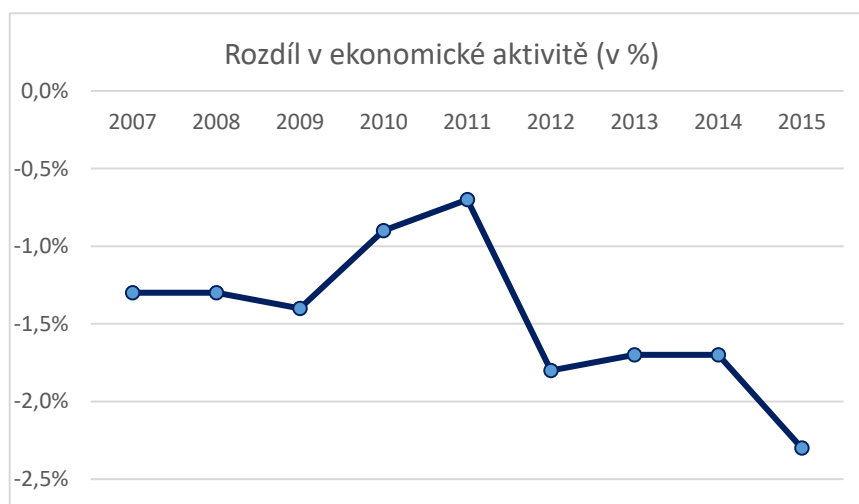
Sčítání lidí domů a bytů v roce 2011 přineslo také data o tom, že v Ústeckém kraji je mezi zaměstnanými (kam se řadí zaměstnanci i zaměstnavatelé, OSVČ a pracující důchodci) více mužů než žen a to o 8,68 %. Mezi nepracujícími důchodci bylo o 9,63 % více žen, což může poukazovat na to, že ženy dříve odcházejí do důchodu, ale i na to, že mají vyšší naději na dožití. Celý graf ekonomické aktivity je předložen níže.

Při porovnání míry ekonomické aktivity Ústeckého kraje a průměru České republiky ve sledovaném období stojí za povšimnutí v čase se „rozevírající nůžky“ mezi krajem a republikou. Trendově totiž aktivita v Ústeckém kraji ve sledovaném období neroste, avšak průměr České republiky zaznamenal rostoucí trend.



Graf 24: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

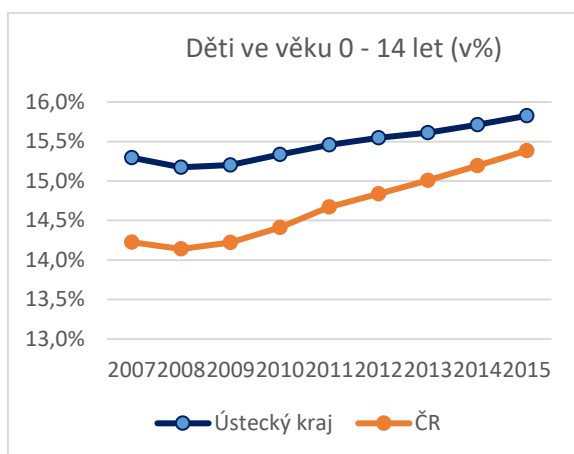
Více tento jev znázorňuje graf rozdílu ekonomické aktivity v kraji a republice (níže).



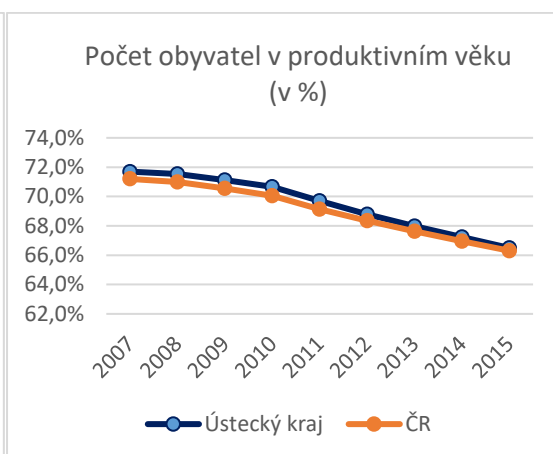
Graf 25: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

Z grafu výše je zcela patrný záporný trend zaostávání ekonomické aktivity v Ústeckém kraji, ačkoli počet obyvatel v produktivním věku (15 až 64 let) se pohybuje mírně nad republikovým průměrem, což svádí k úvaze, že by ekonomická aktivita měla být v Ústeckém kraji vyšší. Na druhou stranu, Ústecký kraj má vyšší porodnost, a tudíž i počet dětí, než je republikový průměr, což znamená i procentuálně vyšší počet osob na rodičovské dovolené. Ústecký kraj má také vyšší procento invalidních důchodců než celá ČR, což může být způsobeno tvrdou manuální prací, která trvale poškodila zdravotní stav, nebo

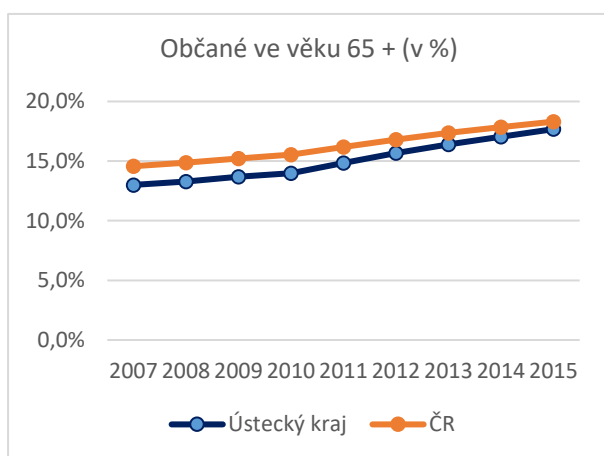
vyhýbáním se práci a zneužíváním sociálního systému. Dále stojí za povšimnutí, že ačkoli obecná míra nezaměstnanosti klesá, ekonomická aktivita kraje nevzrůstá, ale zůstává na stejných hodnotách. Tento fakt může znamenat, že v Ústeckém kraji je vyšší poměr obyvatel nezaměstnatelných nebo nemajících zájem o práci jako takovou než je republikový průměr.



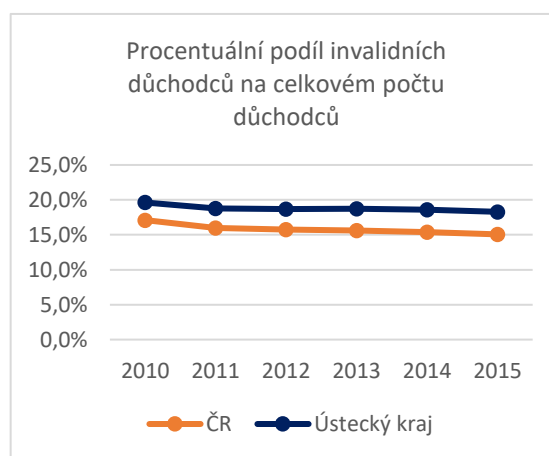
Graf 26: Data ČSÚ, zpracování vlastní.



Graf 27: Data ČSÚ, zpracování vlastní.



Graf 28: Data ČSÚ, zpracování vlastní.



Graf 29: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

5.1.7. Sociální dávky

Mezi základní sociální dávky patří příspěvek na bydlení, přídavek na dítě, rodičovský příspěvek a porodné. Na příspěvek na bydlení vzniká nárok ve chvíli, kdy na bydlení jde více než třetina celkových příjmů, přičemž pro každou obec jsou stanoveny normativní ceny

bydlení.⁹⁶ Přídavek na dítě je dávka, která je poskytována při čistém příjmu do 2,4 násobku životního minima a náleží rodinám s nezaopatřenými dětmi.

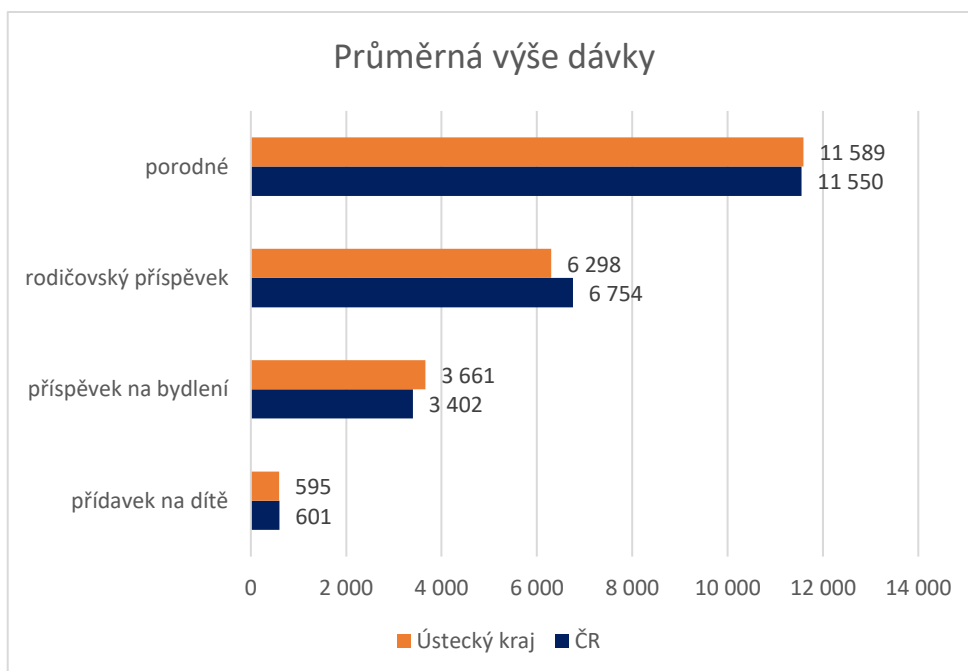
Porodné je jednorázová dávka poskytovaná při čistém příjmu do 2,7 násobku životního minima a připadá ženám, kterým se narodilo první nebo druhé dítě. Jediná dávka, která není vázána na nízký příjem, je rodičovský příspěvek. Nárok na tuto dávku vzniká všem, kterým se narodí dítě, jejich předchozí příjem však určuje, v jaké podobě jej mohou čerpat. Mezi další dávky patří pohřebné, životní minimum nebo dávky v hmotné nouzi.

Sociální dávky jsou v české společnosti několik let kontroverzním tématem, protože díky malé kontrole ze strany státu dochází k jejich zneužívání. Navíc díky kumulaci různých sociálních dávek si může jedinec přijít na porovnatelný příjem, jaký by získal např. jako nekvalifikovaný pracovník, kdy by mu vznikal nárok na mzdu minimální nebo podobnou, z čehož vyplývá demotivace nezaměstnaných a jejich malá snaha o zapojení se do pracovního procesu. Omezení sociálních dávek by mohlo více motivovat nepracující jedince k nalezení práce, na druhou stranu by mohlo dojít k nárůstu kriminální činnosti a jiných sociálně-patologických jevů.

Ústecký kraj obsazuje přední příčky ve vyplácení sociálních dávek, což přímo vyplývá z restrukturalizace regionu i demografického složení obyvatel. Nejpalčivějším problémem regionu je neschopnost dlouhodobě uplatnit takovou politiku, která by vedla k sociálnímu začlenění vyloučeného obyvatelstva.

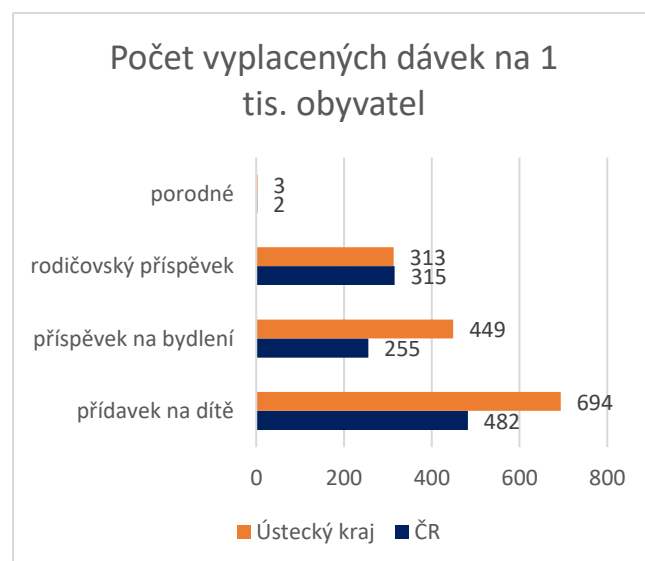
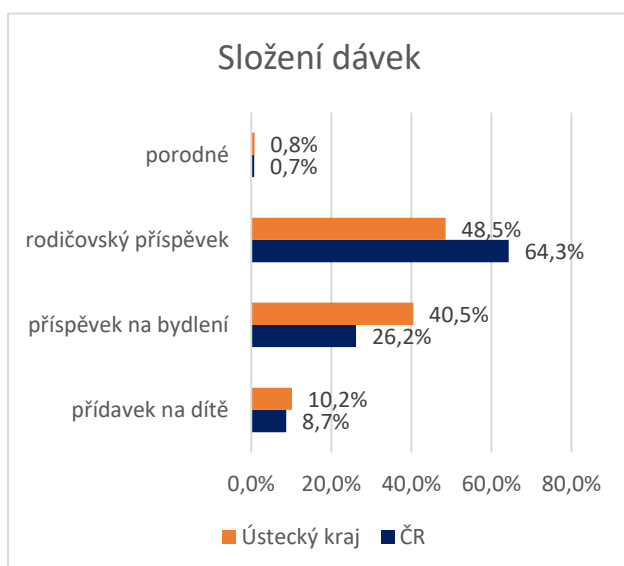
Podle údajů z Českého statistického úřadu za rok 2015 bylo v Ústeckém kraji v rámci výše zmíněných dávek vyplaceno 3,34 mld. Kč, což představovalo 9,6 % z celorepublikové sumy. Dávky byly vyplaceny v následujícím poměru:

⁹⁶ MPSV. *Příspěvek na bydlení*[online]. 1. 1. 2018 [cit. 27. 6. 2018] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prisp_na_bydleni



Graf 30: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

Největší část dávek v Ústeckém kraji (stejně jako v ČR) představuje rodičovský příspěvek, nicméně tento podíl dosahuje pouze 48,5 %, což je o 15,8 % méně než na republikovém průměru. Naopak u příspěvku na bydlení dosahuje podíl v Ústeckém kraji 40,5 % (v ČR pouze 26,2%). Dané rozložení dávek, které odráží situaci v Ústeckém kraji, je vysvětleno údaji z následujících grafů.



Graf 31: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

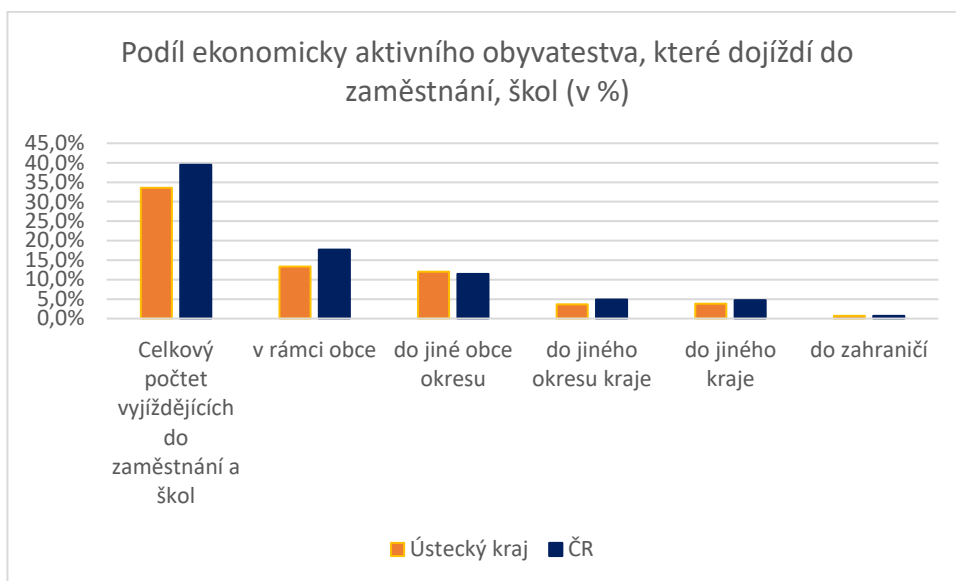
Graf 32: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

Z důvodu zjednodušení a pochopitelnosti byly do statistik zahrnuti všichni obyvatelé, bez ohledu na to, jestli jsou ekonomicky aktivní, či nikoliv.

- Rodičovský příspěvek – četnost této dávky je relativně stejná jako v republikovém průměru, nicméně hodnota jedné dávky je nižší o 6,8 %, což je způsobeno legislativou, resp. rozložením celkové dávky do delšího období v návaznosti na výši příjmu.
- Přídavek na dítě – jedná se o nejčastější příspěvek (694 dávek na 1000 obyv., o 48,5 % více než v ČR) a to zejména z důvodu nižších příjmů, ale i celkové nižší ekonomické aktivity obyvatel Ústeckého kraje.
- Příspěvek na bydlení – v Ústeckém kraji je četnost této dávky o 76 % vyšší než v republikovém průměru (449 na 1000 obyv.), stejně tak i hodnota jedné dávky je vyšší a to o 7,6%. Vyšší četnost stejně jako hodnota dávky je opět způsobena nižšími příjmy, resp. i nízkou ekonomickou aktivitou obyvatel. Vyšší četnost této dávky je dán i koncentrací sociálních ubytoven ve velkých městech v kraji, kde se rozmáhá tzv. „*business s chudobou*“, kdy chudí obyvatelé (Romové, či jinak sociálně znevýhodnění obyvatelé) jsou de facto nuceni bydlet v těchto zařízeních, neboť v „normálních čtvrtích“ jim byt nikdo nepronajme. Na druhou stranu má kraj špatné zkušenosti z minulosti, například sídliště Chánov.
 - Porodné – zatímco hodnota jedné dávky je s republikovým průměrem srovnatelná, četnost této dávky je v Ústeckém kraji vyšší o 43,9 %.

5.1.8. Ostatní

Jedna z výhod Ústeckého kraje je jeho blízkost spolkové republice Sasko, takže se nabízí, že ti, kteří nemohou nalézt zaměstnání v Ústeckém kraji, nebo nechtějí přijmout zaměstnání za danou mzdu, mohou dojíždět za prací do Německa. Bohužel, průběžné statistiky nejsou k dispozici, pouze ty, které vycházejí z posledního sčítání lidu, tj. z roku 2011. Z toho vyplývá, že do zahraničí dojíždí za prací pouze 0,70% ekonomicky aktivních obyvatel. V celé České republice to je 0,71%.



Graf 33: Data ČSÚ, zpracování vlastní.

Z grafu je zřejmé, že ochota dojíždět za prací či do škol je v Ústeckém kraji nižší než v celé ČR. Graf tedy potvrzuje to, že Češi obecně nejsou ochotní se za prací stěhovat, ani dojíždět a pokud ano, tak zejména v rámci obce nebo okresu.

Bohužel, statistika nedokáže určit, kolik procent obyvatel pracuje „na černo“, popřípadě za takovou prací dojíždí. Vzhledem k tomu, že v Ústeckém kraji je spousta lidí zadlužených nebo přímo v exekuci⁹⁷, lze se domnívat, že se velká část z nich vyhýbá příznání svých příjmů.

Počet cizinců na Ústeckém trhu práce je marginální, přesto jejich počet ve sledovaném období mírně narůstá. Jedná se o reakci na nedostatečnou kvalifikaci uchazečů o zaměstnání a převisu poptávky po určitých profesích. Cizinci zde tedy vykonávají buď vysoké manažerské pozice, specializované dělnické nebo fyzicky náročné práce. Nejpočetnější skupinu cizinců pracujících v Ústeckém kraji tvoří Slováci, dále Rumuni, Bulhaři, Poláci a Němci.⁹⁸

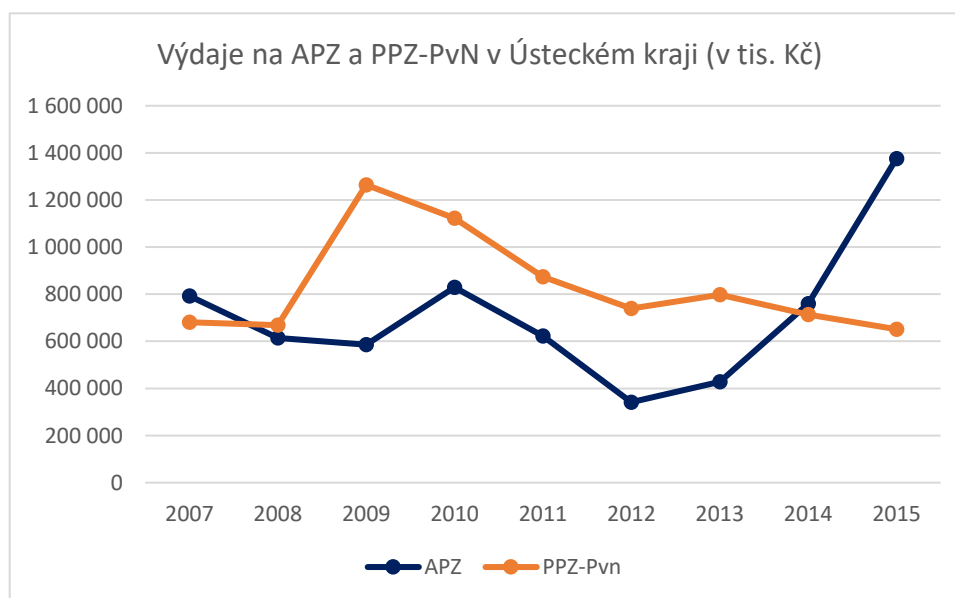
⁹⁷ SOUKUP, Matěj. *Mapa exekucí* [online]. [cit. 8. 7. 2018] Dostupné z: <http://mapaexekuci.cz/index.php/mapa-2/>

⁹⁸ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2015* [online]. 15. 2. 2016 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/zprava_o_situaci_na_krajsem_trhu_prace_o_realizaci_apz_v_roce_2015_a_strategii_apz_pro_rok_2016.zip

6. Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti v Ústeckém kraji má na starost Úřad práce České republiky s krajskou pobočkou v Ústí nad Labem. Krajská pobočka v Ústí nad Labem má dále osmnáct pracovišť.⁹⁹ Kontaktní pracoviště zajišťují služby v oblasti zprostředkování zaměstnání, státní sociální podpory a hmotné nouzi. Některá pracoviště zajišťují i sociální služby a příspěvky na péči a dávky pro osoby se zdravotním postižením.

Výdaje na politiku zaměstnanosti, které plynou do Ústeckého kraje, jsou společně s Moravskoslezským krajem jedny z nejvyšších. Dle Analýzy stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2007 je jedním z cílů, aby výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti převyšovaly výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti.¹⁰⁰



Graf 34: Data MPSV, Zpracování vlastní.

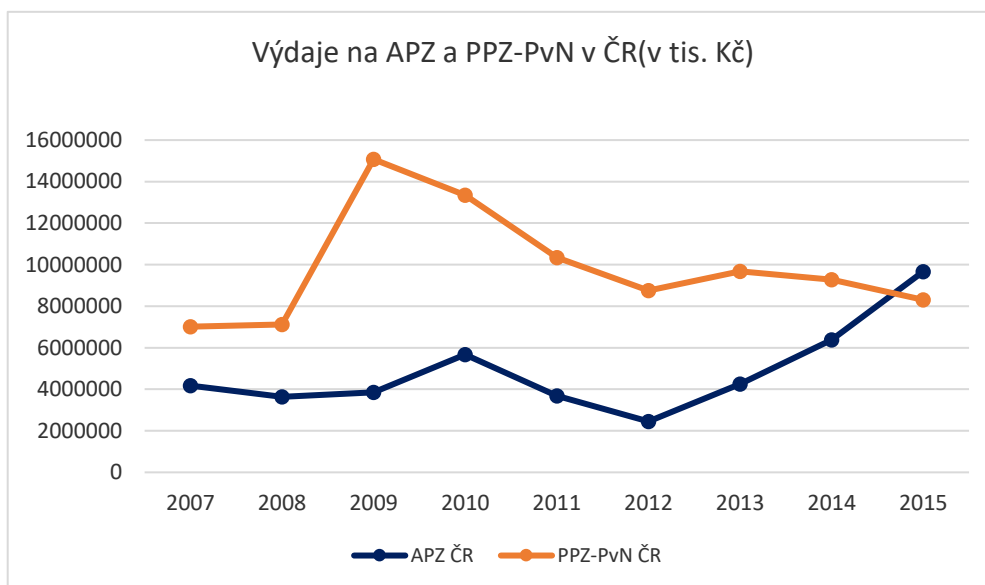
Výdaje, které plynuly na pasivní politiku zaměstnanosti, byly vyšší zejména v letech hospodářské krize. Největší rozdíl mezi výdaji na aktivní a pasivní politikou zaměstnanosti je v roce 2009, v následujících letech rozdíl přetrvává, ale již není tak markantní. Rozdíl

⁹⁹ Úřad práce ČR. *Kontaktní pracoviště krajské pobočky v Ústí nad Labem* [online]. [cit. 29. 6. 2018]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop>

¹⁰⁰ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2007* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1207.zip

v těchto letech vyplývá z vyšší obecné míry nezaměstnanosti v kraji v daných letech; konkrétně v roce 2009 byl i vyšší počet uchazečů o zaměstnání, kteří byli na ÚP méně než rok, tzn. muselo být vynaloženo více peněz na podporu v nezaměstnanosti.

Výdaje na APZ a PPZ se vyrovnaly v roce 2014, nicméně dlouhodobý cíl politiky zaměstnanosti Ústeckého kraje se podařilo naplnit teprve v roce 2015.

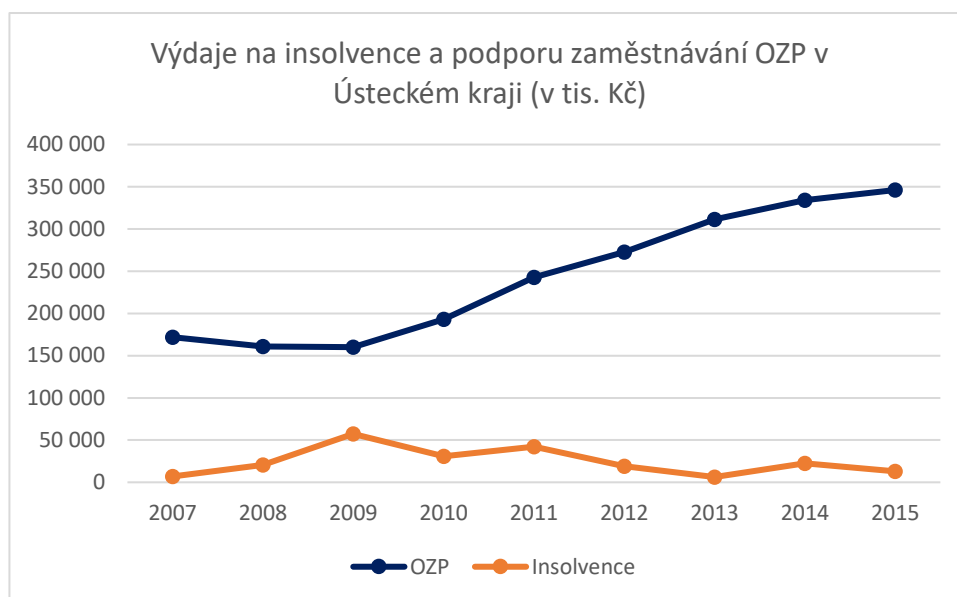


Graf 35: Data MPSV, Zpracování vlastní.

Nůžky mezi výdaji na APZ a PPZ jsou v rámci celé ČR větší než v Ústeckém kraji, zejména v roce 2009. Je to zapříčiněno tím, že v roce 2009 vzrostla v celé republice nezaměstnanost a s tím i vyplácení podpory v nezaměstnanosti a také s tím, že ve srovnání s ČR z důvodu konstantně vyšší nezaměstnanosti do Ústeckého kraje plyne více zdrojů v rámci APZ.

Co se týká vyplácení podpory zaměstnávání OZP – příspěvku dle §78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, výdaje ve sledovaném období rostly, což svědčí o větší míře zaměstnávání právě těchto osob, čemuž přispívají i cílené programy, které spadají pod APZ a vyhraněná místa v rámci SÚPM.

Naopak u insolvenčí¹⁰¹ byl zaznamenán nárůst při prvním dopadu hospodářské krize, poté je trend klesající.



Graf 36: Data MPSV, Zpracování vlastní.

Ačkoli jsou výdaje na insolvence ve srovnání s ostatními výdaji aktivní a pasivní politiky marginální, můžeme z nich vyčíst jistou solventnost a stabilitu zaměstnavatelů v Ústeckém kraji, tj. do platební neschopnosti vstupovali hlavně v roce 2008, posléze je trend klesající.

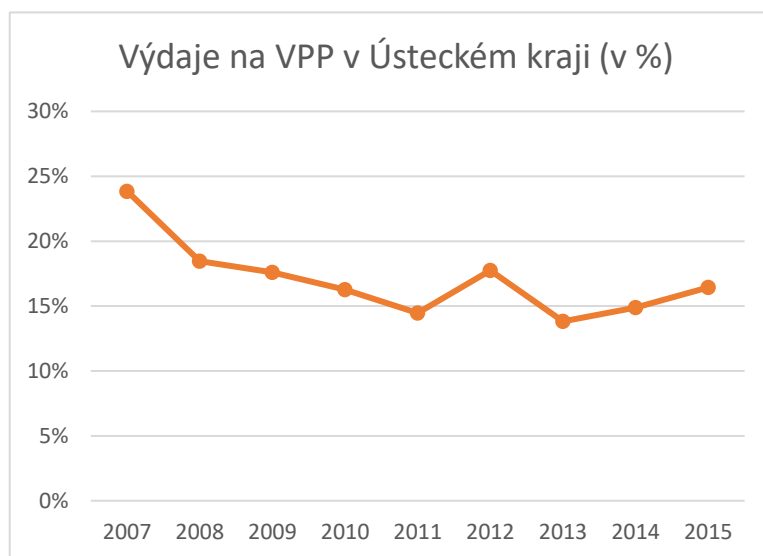
6.1. Aktivní politika zaměstnanosti v Ústeckém kraji

Na aktivní politiku zaměstnanosti (dále APZ) plynou prostředky ze státního rozpočtu a fondů ESF. Tyto prostředky jsou vynaloženy proto, aby se vytvořila nová pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání, případně aby uchazeči o zaměstnání zlepšili své postavení na trhu práce, například účastí na rekvalifikačním kurzu. APZ z pravidla vytváří programy, které se zaměřují na osoby, které by mohly mít/mají problémy na trhu práce.

¹⁰¹ Podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců, pokud je zaměstnavatel v platební neschopnosti, mohou jeho zaměstnanci požádat kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce ČR o uspokojení splatných mzdových nároků, které jim nebyly zaměstnavatelem vyplaceny. MPSV. *Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2017* [online]. 11. 10. 2018 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2017p1/anal2017p1.pdf

Významný podíl na výdajích v rámci APZ (vyjma programů a projektů ESF) na tvorbu nových pracovních míst mají veřejně prospěšné práce, což jsou zejména místa vytvořená přímo v obcích pro ty uchazeče, kteří jsou špatně uplatnitelní na trhu práce.

Ve sledovaném období byly výdaje na veřejně prospěšné práce v Ústeckém kraji vysoce nad průměrem ČR (ten byl 7,14%). V letech 2007 – 2012 a 2015 obsadil Ústecký kraj první příčku, ve zbylých připadlo prvenství Moravskoslezskému kraji. Nutno dodat, že se oba kraje dlouhodobě potýkaly s restrukturalizací průmyslu.



Graf37: Data MPSV, Zpracování vlastní.

Vytváření míst v rámci veřejně prospěšných prací je vzhledem ke vzdělanostní struktuře a takřka nezaměstnatelnosti některých uchazečů vhodný nástroj APZ. Zaměstnavatelem v tomto případě jsou města a obce a jejich příspěvkové organizace. Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí buď údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací, nebo pomocné práce charitativního, sociálního nebo kulturního charakteru.¹⁰² Uchazeč o místo v rámci VPP musí dle § 33 zákona o zaměstnanosti spadat do následující kategorie:

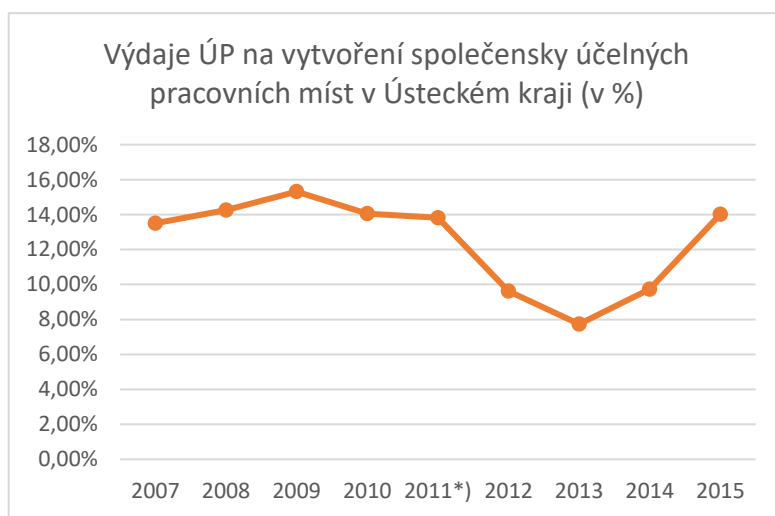
- FO se zdravotním postižením

¹⁰² Úřad práce ČR Krajská pobočka v Ústí nad Labem. *Kritéria pro poskytování příspěvků z prostředků APZ pro rok 2014* [online]. [cit. dne 30. 6. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/referat_tp/kriteria_apz/kriteria_a_postup_pro_poskytovani_prispevku_z_prostredku_apz_pro_rok_2014.doc.pdf

- FO do 25 let, absolventi bez dosavadní praxe
- FO pečující o dítě do 10 let věku
- FO starší 55 let
- FO vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců
- FO, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na pracovní trh¹⁰³

Tato místa jsou tvořena z peněz rozpočtu ČR a od roku 2012 i z fondů ESF v rámci operačního programu LZZ. Nejmenší počet nabízených pozic byl v letech 2008, 2009 a 2010, kdy nedosahoval ani 1 tis. míst.

Neméně významné zastoupení mají i společensky účelná pracovní místa, která vymezuje nebo vytváří zaměstnavatel. Výdaje, které poskytuje stát na zřízení těchto míst, společně s fondy EU, v Ústeckém kraji, značně převyšují celorepublikový průměr. Ve sledovaném období plynulo nejvíce peněz do Moravskoslezského, Ústeckého a Jihomoravského kraje.



Graf 38: Data MPSV, Zpracování vlastní.

V Ústeckém kraji bylo těchto míst vytvářeno nejméně v roce 2013, kdy nebylo v kraji zřízeno žádné nové SÚPM. Tento nástroj je využíván, stejně jako VPP, pro ohroženou

¹⁰³ Úřad práce ČR Krajská pobočka v Ústí nad Labem. *Kritéria pro poskytování příspěvků z prostředků APZ pro rok 2014* [online]. [cit. dne 30. 6. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/referat_tp/kriteria_apz/kriteria_a_postup_pro_poskytovani_prispevku_z_prostredku_apz_pro_rok_2014.doc.pdf

skupinu uchazečů o zaměstnání, tak jak ji definuje zákon o zaměstnanosti § 33. Pro ilustraci, vyhrazená místa v rámci SÚPM v roce 2014 byla především administrativní, dále ve službách (číšník/servírka, prodavač/ka), řidič/skladník nebo pomocný dělník. V rámci samostatně výdělečné činnosti se jednalo o podporu maloobchodu, hostinské činnosti a osobních služeb, administrativy a dokončovací stavební práce.¹⁰⁴

Chráněná pracovní místa jsou dále využívána pro podporu hendikepovaných osob. ÚP také poskytuje řadu příspěvků, jako je příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

6.1.1. Rekvalifikace

Rekvalifikace je důležitý nástroj APZ, díky němuž si mohou uchazeči o zaměstnání prohloubit, rozšířit nebo získat novou kvalifikaci. Kvalifikaci mohou získat i ti uchazeči, kteří dosud žádnou nemají. Rekvalifikace jsou realizovány na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.¹⁰⁵ Rekvalifikační kurzy jsou financovány z rozpočtu ČR a z prostředků ESF. Prostředky, které plynuly do Ústeckého kraje, postupem času klesaly (v roce 2007 to bylo 18,7% z výdajů ÚP ČR, v roce 2015 7,6%).

Rekvalifikace je po VPP vhodným nástrojem, jak na trhu práce zapojit uchazeče s žádnou či neuplatnitelnou kvalifikací. Tato skupina uchazečů je na trhu práce také nejohroženější, je tedy nutné ji k nástupu do rekvalifikačních kurzů, potažmo do zaměstnání, motivovat. Někteří takoví uchazeči bývají umístěni na SÚMP.

Vypsané rekvalifikační kurzy musí být v harmonii s potřebami trhu práce a uchazeč, který úspěšně prošel rekvalifikačním kurzem, by se poté měl na trhu práce lépe orientovat, přičemž jeho šance na nalezení vhodného zaměstnání vzrostla. Vypisované kurzy jsou v souladu s poptávkou v Ústeckém kraji.

¹⁰⁴ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2014* [online]. 23. 2. 2015 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/zprava_o_situaci_na_tp_-_ustecky_kraj.zip

¹⁰⁵ Úřad práce ČR. *Rekvalifikace* [online]. 9. 7. 2018 [cit. 11. 7. 2018] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/rekvalifikace

V roce 2007 byly tyto kurzy zaměřené na zvýšení počítačové gramotnosti a dělnické povolání s příslibem zaměstnání.¹⁰⁶

V roce 2008 se počet rekvalifikovaných účastníků snížil o 18 %, což byl důsledek nerovnoměrného uvolňování finančních prostředků z rozpočtu ČR a fondů EU. Vypsané kurzy byly, stejně jako v roce 2007, zaměřené na dělnické profese a počítačovou gramotnost. Některé kurzy byly zaměřeny i na základy podnikání. Také byl kladen důraz na nutnost dalšího vzdělávání uchazečů, neboť rekvalifikace nemůže zastoupit klasické vzdělání. V rámci rekvalifikace zaměstnanců proběhly například tyto kurzy: strážník obecní a městské policie, obsluha stavebních a zemních strojů, kurzy svařování a jiné.¹⁰⁷

Počet účastníků zařazených do rekvalifikací se v roce 2009 meziročně opět snížil a to o 28 %. Příčinou bylo řešení výběru vzdělávacích středisek dle nového právního předpisu. Pořádané kurzy byly zaměřeny především na obsluhu osobního počítače, dělnické profese, činnost v sociálních službách, administrativu, zahradnické práce a rozšíření řidičského průkazu.¹⁰⁸

V roce 2010 se počet uchazečů zařazených do rekvalifikací zvýšil o 43,5 %, stejně tak se zvýšil i podíl ukončených rekvalifikací v celkovém počtu a to o 2,3 %, přičemž rekvalifikaci absolvovalo více než 80 % uchazečů. Pořádané rekvalifikační kurzy byly zaměřeny na stejné činnosti jako v roce 2009.

V roce 2011 prošel ÚP velkou proměnou, což ovlivnilo i nástroj rekvalifikací. Přejed k jednomu identifikačnímu číslu ovlivnil čerpání z národních projektů, což mělo dopad i na počet rekvalifikovaných uchazečů kvůli nižšímu rozpočtu v rámci APZ. Přesto se v kraji podařilo rekvalifikovat více než 6 tisíc uchazečů, a to díky regionálním projektům. Kurzy byly zaměřeny na stejné činnosti jako v předchozích letech.¹⁰⁹

¹⁰⁶ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2007* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1207.zip

¹⁰⁷ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2008* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1208.zip

¹⁰⁸ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2009* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1209.zip

¹⁰⁹ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011* [online]. 14. 3. 2012 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1211.zip

V roce 2012 realizovala krajská pobočka ÚP v Ústí nad Labem nový nástroj APZ s názvem „Zvolená rekvalifikace“. Uchazeč si v tomto případě sám podává žádost o rekvalifikaci a zároveň si obstarává realizátora této rekvalifikace. Žádost je posléze vyhodnocena a případně schválena. Hlavní podmínkou pro schválení byla návaznost na trh práce nástupem do zaměstnání nebo do samostatně výdělečné činnosti. Úspěšnost umístění nově rekvalifikovaných uchazečů byla téměř 50 %. Největší zájem uchazečů byl o kurzy: masér, účetní, rozšíření řidičského průkazu a kurzy sváření.¹¹⁰

V roce 2013 pokračovala realizace nástroje APZ „Zvolená rekvalifikace“. Výběr rekvalifikačních kurzů byl stejný jako v roce předešlém. Úspěšnost umístění nově rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání byla téměř 35 %.¹¹¹

V roce 2014 byly rekvalifikace prováděny několika formami, a to buď v rámci Národního vzdělávacího projektu, Regionálních individuálních projektů nebo Grantových projektů. Z Národního vzdělávacího projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“ se podařilo uskutečnit rekvalifikace na počítačovou gramotnost, přípravu teplých pokrmů a účetnictví a daňovou evidenci s využitím výpočetní techniky. Nadále také fungoval nástroj APZ „Zvolená rekvalifikace“, kdy úspěšnost absolventů rekvalifikací na trhu práce byla 35 %.

V případě Regionálních individuálních projektů nebo Grantových projektů spolupracoval ÚP s jednotlivými příjemci dotací. Volba rekvalifikačních kurzů pak vycházela především z potřeb cílových skupin a pracovních analýz.¹¹²

V roce 2015 byly rekvalifikace prováděny stejnými nástroji jako v roce 2014. V roce 2015 se, vzhledem k malému počtu rekvalifikací, musela Krajská pobočka ÚP Ústí nad Labem vyhlásit veřejnou zakázku na realizaci rekvalifikací. Vysoutěžit se povedlo 27 různých

¹¹⁰ Analýza zaměstnanosti kraje, 2012, s. 11 – od roku 2012, do 2014 nejsou statistiky

¹¹¹ Analýza zaměstnanosti kraje, 2013, s. 15 (zdroj mpsv, nutné řádně ocitovat dokument doc??)

¹¹² ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2014* [online]. 23. 2. 2015 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/zprava_o_situaci_na_tp_-_ustecky_kraj.zip

rekvalifikací se zahájením v roce 2016. Nástroj APZ „Zvolená rekvalifikace“ byl úspěšnější než v předchozích letech – úspěšné umístění uchazečů bylo téměř 56 %.¹¹³

Celkově se dá říci, že ve sledovaném období byla nabídka rekvalifikačních kurzů převážně zaměřená na počítačovou gramotnost, specifické dělnické profese, administrativní činnost a na budoucí uplatnění ve službách.

6.1.2. Projekty financované a spolufinancované z ESF

Významným nástrojem APZ jsou projekty, které jsou přesně zacílené na předem dané skupiny uchazečů. Takové projekty nejsou jen vzdělávací, ale i motivační, aby si uchazeči o zaměstnání našli odpovídající zaměstnání, zvýšili svou cenu na trhu práce, popřípadě měli motivaci vrátit se na pracovní trh. Tyto projekty jsou financovány z Evropského sociálního fondu a z rozpočtu ČR. Ve sledovaném období Ústecký kraj nejvíce čerpal z programového období 2007 – 2013 a projekty byly přizpůsobeny vývoji na pracovním trhu.

Mezi roky 2007 a 2015 proběhly, respektive se Ústeckého kraje dotkly dvě programová období, kdy ČR, potažmo Ústecký kraj, mohl čerpat prostředky z Evropského sociálního fondu. Projekty podporované z ESF můžeme rozdělit do tří kategorií na národní individuální projekty (NIP), regionální individuální projekty (RIP) a grantové projekty.

ČR mohla prostředky začít čerpat okamžikem vstupu do EU, přičemž první programové období skončilo v roce 2006. Úřadem, pověřeným koordinací politiky zaměstnanosti, byl Úřad práce v Mostě, od 1. července přešla kompetence na ÚP v Ústí nad Labem. V tomto zkráceném období vyčerpal Ústecký kraj 526 mil. Kč, kdy více než polovina těchto prostředků byla věnována na projekty navázané na grantová schémata. ÚP v Ústí nad Labem zabezpečoval dvě grantová schémata – „Podpora aktivní politiky zaměstnanosti“ v rámci Opatření 1.1 OP RLZ a „Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací“ v rámci Opatření 4.1 OP RLZ.

¹¹³ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2015* [online]. 15. 2. 2016 [cit. 2. 7. 2018]. 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.zip

Díky schématu „Podpora aktivní politiky zaměstnanosti“ bylo v kraji realizováno 63 projektů, které byly zaměřeny na pomoc nezaměstnaným, či občanům ohroženým nezaměstnaností. Registrovaní uchazeči o zaměstnání na ÚP i zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností se skrz tyto projekty mohli zúčastnit poradenských aktivit, rekvalifikací nebo byli zaměstnáváni na dotovaných pracovních místech. Peníze určené na toto schéma byly čerpány do roku 2008.¹¹⁴

V rámci druhého grantového schématu „Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací“ byla podpořena adaptabilita a konkurenceschopnost podniků a firem. Programy byly určeny pro zaměstnavatele, zaměstnance nebo zájemce o podnikání. Středně velcí i velcí zaměstnavatelé mohli prostředky z fondů využít na specializační školení zaměstnanců, vytváření nových pracovních míst a implementaci nových prvků do řízení human research.¹¹⁵

ÚP v Ústeckém kraji realizoval za podpory zdrojů z ESF i tři vlastní projekty: „Návrat do práce – Ústecký kraj“, „Najdi si práci v Ústeckém kraji“ v rámci Opatření 1.1 OP RLZ a „Příprava na práci v Ústeckém kraji“ v rámci Opatření 2.1 OP RLZ.

Projekt „Návrat do práce – Ústecký kraj“ byl zaměřen na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče s nízkou úrovní kvalifikace. Kromě diagnostických metod a poradenství obsahoval také rekvalifikační kurzy a možnost dotovaného zaměstnání v omezené délce trvání. Tento projekt počítal se zapojením laických poradců, přičemž tito poradci jsou lidé z evidence ÚP, kteří prošli odbornou přípravou. Účastníkům byly k dispozici informační a telekomunikační technologie, aby si s nimi osvojili s nimi, a i díky nim našli zaměstnání. Samotný projekt byl realizován pouze ve třech městech a to Teplice, Most a Louny.¹¹⁶

Druhý národní projekt „Najdi si práci v Ústeckém kraji“ byl taktéž zaměřen na dlouhodobě nezaměstnané s nízkou úrovní kvalifikace.

Třetí projekt „Příprava na práci v Ústeckém kraji“ byl určen pro uchazeče, jež měli další znevýhodnění, např. pečovali o nezaopatřené rodinné příslušníky apod. V rámci

¹¹⁴ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2007* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1207.zip

¹¹⁵ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2007* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1207.zip

¹¹⁶ *Ibidem*.

tohoto projektu se jednalo o komplex krátkodobých motivačně-poradenských aktivit, které znevýhodněným osobám přibližovaly další možnosti vzdělání nebo přístup na trh práce. Projekt si kladl za cíl odbourat překážky v nacházení zaměstnání prostřednictvím zajištění hlídání nezaopatřených osob, dotováním dopravy, stravným apod. V rámci tohoto projektu fungovali i laičtí poradci.¹¹⁷

Tyto projekty pokračovaly i v roce 2008, kdy se, v rámci nového programového opatření, chystaly projekty nové v rámci OP LZZ. V roce 2007 a 2008 byly z OP LZZ financovány národní individuální projekty, skrze které byla financována i místa pro VPP a SÚPM. Prostřednictvím NIP byla tato místa financována po celé sledované období.

V roce 2009 se projevila celosvětová hospodářská krize, která způsobila propad průmyslové výroby, vzrostla nezaměstnanost, díky čemuž vzrostly i výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti.

Aby zaměstnavatelé zmírnili dopady na ekonomiku firem, začali ve zvýšené míře využívat § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, tzn. zaměstnavatel, který nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu nebo snížení poptávky a u něhož nepůsobí odborová organizace, může podat návrh, aby místně příslušný ÚP rozhodl o tom, zda jsou důvody pro poskytování náhrady mzdy v nižší částce.¹¹⁸ Pokud ÚP návrhu vyhoví, zaměstnanci náleží mzda ve výši 60 % průměrného výdělku, avšak nejdéle po dobu jednoho roku. V roce 2009 vydaly ÚP v Ústeckém kraji 200 kladných rozhodnutí, které se týkaly 14 830 zaměstnanců¹¹⁹. Zaměstnavatelům pak byla nabídnuta možnost zapojit se do projektu „Vzdělávejte se!“. Tento projekt byl realizován na všech úřadech práce v Ústeckém kraji, a to formou finančních příspěvků z OP RLZ v 1. fázi a OP LZZ v druhé fázi. Zaměstnavatelé mohli obdržet finanční příspěvek na pořádání a realizaci kurzů pro své zaměstnance.

¹¹⁷ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2007* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1207.zip

¹¹⁸ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2009* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1209.zip

¹¹⁹ *Ibidem*.

Další projekt, který vznikl v reakci na hospodářskou krizi, je projekt „Restart“. Tento projekt byl zaměřen na zaměstnance, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání, popř. jsou již ve výpovědní lhůtě. Projekt započal v roce 2009 a pokračoval i v roce 2010, 2011.

V roce 2009 byly spuštěny tři regionální individuální programy, a to „V padesáti nekončíme“, „Cesta dlouhodobě evidovaných uchazečů k zaměstnání“ a „První šance i mladým bez vzdělání“.¹²⁰ Tyto projekty byly zaměřené na nejohroženější skupiny uchazečů na trhu práce. Projekty byly realizovány do roku 2012 a oslovily 15 tis. uchazečů v Ústeckém kraji. V rámci jednotlivých okresů kraje byly pak realizovány projekty, které byly přesně zaměřeny na nejohroženější skupinu občanů v dané lokalitě. Například to jsou projekty „Aktivní maminka“ ÚP Louny, „Rodina a práce na Mostecku“ - ÚP Most, „Podpora zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecka“ ÚP Most, „Rodina a práce se dá spojit“ ÚP Chomutov a další.¹²¹ Projekty financované z OP LZZ na přelomu let 2009 a 2010 byly projekt „SeZam“ a „Real APZ“. Projekt „Sezam“ byl spuštěn ve více regionech včetně Prahy a kladl si za cíl zlepšit spolupráci mezi úřady práce a zaměstnavateli. Projekt „Real APZ“ byl zaměřen na zkvalitnění služeb v oblasti politiky zaměstnanosti.

Další projekt, cílený na ohroženou skupinu obyvatel, byl regionální národní projekt „Cesta dlouhodobě evidovaného uchazeče k zaměstnání“, který byl spuštěn v roce 2010.¹²² Cílem tohoto projektu bylo zefektivnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, především z důvodů, že Ústecký kraj má dlouhodobě vysokou hladinu obecné míry nezaměstnanosti a dlouhodobě evidovaní uchazeči tvoří více než polovinu registrovaných uchazečů o zaměstnání, což souvisí i s dalšími jevy, jako je nízká motivace k nalezení práce a začlenění se do společnosti. Cílem projektu bylo bránit tomuto vývoji následovně: individuální práci s cílovou skupinou, prevencí vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti, aktivizací dlouhodobě

¹²⁰ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2009* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1209.zip

¹²¹ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2009* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1209.zip

¹²² O projektu jsou zmínky již v roce 2009, ale nebyli do něj přijati žádní uchazeči. ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2009* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1209.zip

nezaměstnaných, zvyšováním schopností a flexibility uchazečů. Mimo jiné cílil program i na zaměstnavatele, aby přijímali tyto osoby.¹²³

Počet regionálních individuálních projektů se ve sledovaném období navyšoval. V roce 2011 bylo těchto projektů realizováno 15, v roce 2012 dokonce 17. V roce 2013 se naopak počet projektů zredukoval na devět, v roce 2014 na sedm a v roce 2015 na pět projektů.

V roce 2011 bylo jedenáct projektů z patnácti zaměřeno na oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti. Tato oblast byla zacílená na osoby, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování, tj. osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností nebo osoby již dlouhodobě nezaměstnané. Zbylé projekty byly realizovány v rámci 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků. Jednalo se o projekty typu „Restart“, které měly pomoci propuštěným nebo potenciálně brzy propuštěným zaměstnancům v rámci restrukturalizace průmyslu. Projekty začínají pracovat s lidmi dříve, nežli jsou evidováni na ÚP.¹²⁴

V roce 2012 bylo v rámci 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti realizováno jedenáct projektů a pět projektů bylo realizováno v rámci 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků. Poslední projekt v tomto roce byl z oblasti podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků a byl zaměřen na rozvoj vzdělávání v rámci podniku a podporu konkurenceschopnosti podnikatelských subjektů a organizací.¹²⁵

Rok 2013 byl posledním v programovém období 2007 – 2013. Pět projektů, které byly realizovány během tohoto roku, byly z oblastí podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti, dva z oblasti 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných a zbylé dva z 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků. Ke

¹²³ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2010* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1210.zip

¹²⁴ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011* [online]. 14. 3. 2012 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1211.zip

¹²⁵ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2012* [online]. 20. 3. 2013 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1303.zip

konci roku 2013 byl zahájen projekt „Vzdělávejte se pro růst v Ústeckém kraji II.“, jenž navazoval na obdobný projekt, který skončil v roce 2012.

V roce 2014 začalo nové programové období, avšak ČR stále čerpala z prostředků OP LZZ. Počet RIP byl sedm, přičemž jejich počátek spadl do předešlého kalendářního období. Stejně tak to bylo i v roce 2015, kdy nebyl spuštěn žádný RIP. V roce 2015 pak byly připraveny tři nové projekty z „Operačního programu zaměstnanost“, navazuje na OP LZZ. Projekty byly spuštěny v roce 2016.¹²⁶

Od roku 2009, kdy začaly být realizovány projekty financované z OP LZZ, prošlo kurzy přes 20 tis. osob, z nichž jedné třetině pomohly najít zaměstnání.¹²⁷

¹²⁶ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2015* [online]. 15. 2. 2016 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_o_realizaci_a_pz_v_roce_2015_a_strategii_apz_pro_rok_2016.zip

¹²⁷ ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2015* [online]. 15. 2. 2016 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/zprava_o_situaci_na_krajskem_trhu_prace_o_realizaci_a_pz_v_roce_2015_a_strategii_apz_pro_rok_2016.zip

7. Závěr

Česká republika patří k mladým státům, její vznik se datuje k 1. lednu 1993. Na počátku svého vzniku bojovala s transformací ekonomiky a s restrukturalizací průmyslu. Předchozí orientace zejména na těžký a chemický průmysl zdevastovala mnoho krajin, jedním z nejhorších příkladů může být pánevní oblast připomínající měsíční krajinu na Mostecku a Litvínovsku. Se vznikem nové republiky přišel i jev zvaný nezaměstnanost, která zde za 40 let komunistické totality, díky zákonu o zaměstnanosti a udržování neefektivních podniků, neexistoval.

Čtrnáct let po vzniku ČR, tj. v roce 2007, byl hospodářský vývoj v České republice příznivý, výkyvy v ekonomice byly dány převážně sezónními faktory. Obecná míra nezaměstnanosti v roce 2007 byla 5,32 %. Nejohroženějšími skupinami nezaměstnaných jsou dlouhodobě lidé nad 50 let, absolventi, mladiství a lidé s nízkou kvalifikací.

V roce 2008 dosáhla česká ekonomika svého vrcholu a následné kulminace. Obecná míra nezaměstnanosti klesla pod 5 % a tempo vzniku nových podnikatelských subjektů dosáhlo svého maxima. Oproti tomu růst HDP byl sice stále robustní, avšak již nedosahoval takových hodnot jako v předchozích letech. V tomtéž roce se již začaly postupně projevovat dopady začínající globální ekonomické krize, které kvůli otevřenosti České republiky a orientace na exportní odvětví zasáhla českou ekonomiku ve velké míře.

V roce 2009 došlo k propadu HDP, který byl srovnatelný s propadem v celé EU, avšak s tím rozdílem, že meziroční změna tempa růstu HDP v České republice byla (vzhledem ke znatelně vyššímu růstu HDP před krizí) mnohem citelnější. Nezaměstnanost meziročně vzrostla o 2,27 %, pracovní místa byla redukována napříč sektory. Nejvíce byl zasažen zpracovatelský průmysl, kde klesla zaměstnanost o 5,9 %. Mzdy a platy se celkově snížily o 5 %, náhrady zaměstnancům o 6 %¹²⁸. V roce 2009 v návaznosti na celkový vývoj ekonomiky a trhu práce zaznamenala Česká republika růst výdajů na pasivní politiku zaměstnanosti, konkrétně podporu v nezaměstnanosti.

¹²⁸ ČSÚ. *Dopady světové finanční a hospodářské krize na ekonomiku ČR* [Online]. Leden 2011 [cit. 8. 7. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534938/115610j.pdf/b487dd3c-0ad7-4ccd-b62d-8fc9bf917b95?version=1.0>

Obecná míra nezaměstnanosti rostla i v roce 2010, kdy přesáhla 7 %. V tomto roce došlo ke změně nastavení politiky zaměstnanosti, konkrétně navýšení výdajů na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. V roce 2011 na základně mírného ekonomického oživení míra nezaměstnanosti klesla, avšak již v následujícím roce, při druhém dnu ekonomické krize, opět lehce vzrostla (nedosáhla však hodnoty z roku 2010). Od roku 2012 obecná míra nezaměstnanosti vytrvale klesala, což mělo pozitivní dopad na výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti s poklesem od roku 2013. Co se týče HDP na jednoho obyvatele, na předkrizovou hodnotu z roku 2008 dosáhla Česká republika v roce 2012, nicméně samotný růst HDP byl zanedbatelný a to včetně roku 2013. Pro následující roky byly prognózy ekonomiky příznivé, což se projevilo v akceleraci růstu HDP.

Ovšem všechny kraje České republiky nejsou identické. Stigma doby minulé si s sebou nesou zejména pohraniční kraje a dále ty kraje, kde byl soustředěn těžký průmysl, tj. hlavně Moravskoslezský a Ústecký. Oba kraje také dlouhodobě bojují s vyšší nezaměstnaností oproti celorepublikovému průměru. V Ústeckém kraji je dalším velkým problémem vzdělanostní struktura obyvatel, kdy značná část populace má pouze základní vzdělání, a právě tito lidé tvoří největší procento mezi nezaměstnanými v kraji.

V roce 2007 bylo v Ústeckém kraji téměř 80 % nezaměstnaných déle než 5 měsíců a obecná míra nezaměstnanosti dosáhla 9,95 % (vyšší obecná míra nezaměstnanosti mohla být zapříčiněna i vysokým přírůstkem obyvatelstva v tomto roce, kdy v Ústeckém kraji skokově vzrostlo přistěhovalectví). V následujícím roce obecná míra nezaměstnanosti klesla o 2 %, přičemž nezaměstnaní déle, než pět měsíců tvořili přibližně 60 %.

S příchodem ekonomické krize v roce 2009 došlo ke zvýšení obecné míry nezaměstnanosti, která v tomto roce přesáhla v Ústeckém kraji desetiprocentní hranici, což v přepočtu znamenalo 35 uchazečů na jedno pracovní místo nabízené úřadem práce. V návaznosti na negativní vývoj na trhu práce vzrostly i výdaje na podporu v nezaměstnanosti, které v roce 2009 dosáhly nejvyšší hodnoty za celé sledované období. V roce 2011 přesáhla obecná míra nezaměstnanosti 11 %, o rok později zaznamenala lehkou korekci, avšak při druhém dnu hospodářského cyklu v roce 2012 opět vzrostla nad

10 %. V dalších letech míra nezaměstnanosti vytrvale klesala, nicméně počet evidovaných na ÚP déle, než pět měsíců vzrůstal (od roku 2012 opět osciluje kolem hodnoty 80 %).

Ze struktury nezaměstnaných v kraji vyplývá, že nejdéle nezaměstnaní jsou právě nekvalifikovaní pracovníci se základním vzděláním, a to i přesto, že právě na tyto uchazeče míří nejvíce programů z nástrojů APZ, což značí do určité míry neefektivně nastavenou aktivní politiku.

Občané Ústeckého kraje mají i nižší ekonomickou aktivitu ve srovnání s republikou, což se projevovalo vytrvale klesajícím podílem HDP Ústeckého kraje na celorepublikové hodnotě. Oproti republikovému průměru je v Ústeckém kraji naopak dlouhodobě vyšší podíl neaktivních podnikatelských subjektů, tj. lze se domnívat, že zde sídlí pouze papírově.

V kraji je také nižší průměrný věk než v celé České republice a vyšší porodnost, což souvisí i s vyšším vyplácením sociálních dávek. Oproti republice je také vyšší procento obyvatel v invalidním důchodu.

Z uvedených analýz vyplývá, že zatímco Česká republika je po letech krize opět v konjunkturu, vývoj v Ústeckém kraji naznačuje spíše stagnaci. I přes značné výdaje, které plynou do kraje v rámci politiky zaměstnanosti, se stále nedaří socializovat, popř. resocializovat některé skupiny nezaměstnaných a stále v kraji existuje řada vyloučených lokalit (viz. Demografická charakteristika). Socializace určitých skupin je dlouhodobým problémem, přičemž jedním z možných řešení je i povinná předškolní docházka, která umožňuje socializaci dítěte v předškolním prostředí s následně snazším vstupem do školního prostředí. Zákon o předškolním vzdělávání vešel v platnost od 1. září 2017. Vzdělání a možnost získání vyšší kvalifikace je jednou z cest, jak se posunout nahoru v rámci sociálních vrstev. Je však nutné motivovat rodiče k tomu, aby své děti do školek a škol dávali a dbali u dětí na jejich přípravu.

Dále je nutné podporovat kvalitní vzdělání a zejména takové, které je v regionu potřeba. Je nutné více začlenit firmy v regionu do vzdělávacího procesu a komunikovat s nimi jejich požadavky na pracovní sílu. V oblasti vzdělávání je potřeba stanovit jasné dlouhodobé cíle s vizí do budoucna.

Komplexní řešení tohoto problému přináší model flexicurity, konkrétně třetí pilíř, který nastavuje aktivní politiku zaměstnanosti tak, aby mohla nezaměstnaným nabídnout pomoc v oblasti dalšího vzdělávání a rekvalifikace. Jedná se de facto o systém celoživotního vzdělávání, díky kterému mohou občané lépe čelit strukturálním změnám. Koncept vzdělávání v rámci flexicurity je propojen i se sociálním systémem, tj. pokud se nezaměstnaný účastní rekvalifikačního kurzu, může dosáhnout na vyšší podporu v nezaměstnanosti, čímž je pozitivně motivován.

Dalším možným řešením zvýšení zaměstnanosti a obecně ekonomické aktivity je důsledná kontrola občanů pobírajících sociální dávky s následnou možností odebrání či snížení dávek při zjištěném zneužívání sociálního systému. Taková opatření mohou mít pozitivní dopad na motivaci dotčených k zapojení se do pracovního procesu. Na druhou stranu, takové řešení by mohlo prohloubit propast mezi těmito lidmi, což může vést k výraznějšímu vyloučení ze společnosti (pravděpodobně by došlo i k navýšení sociopatologických jevů, jako jsou alkoholismus a trestná činnost). Jedno z možných řešení je podmínit vyplácení dávek veřejně prospěšnými pracemi, což v současné situaci může být interpretováno jako protiústavní. Nutno podotknout, že jistá spoluúčasť již funguje v rámci vyplácení dávek v hmotné nouzi, kdy jsou dotyční pozitivně motivováni vyšším příspěvkem za předpokladu výkonu určitého počtu hodin práce. Efektivnějším řešením je již zmíněný třetí pilíř modelu flexicurity.

Obecně je zapotřebí pracovat s motivací nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních, hlavně těch z vyloučených lokalit. Je nutné zvýšit počet terénních pracovníků, motivovat výše zmíněné skupiny k participaci na dění v obci, a hlavně na vzdělání svých dětí, což je již zmíněno výše. Motivace může být kladná, ale i záporná a ideálně by měl být využit jejich mix. Prioritou by měla být snaha rozložit vyloučené lokality a zabránit jejich vzniku, nejen problém alokovat jinam tím, že v určitých částech obce zakáží pobírat dávky v hmotné nouzi. Možným řešením v této oblasti je vznik levného státního ubytování, které by bylo zpřístupněno zmíněným skupinám za předpokladu dodržování striktního režimu (např. účastí rekvalifikačního kurzu či vykonávání veřejně prospěšných prací).

Dalším problémem Ústeckého kraje je struktura ekonomiky a stagnace oproti zbytku České republiky. V rámci řešení tohoto problému se nabízí zejména podpora podnikání, a to především malých a středních podniků a start up projektů. Tato řešení musí být podpořena dalšími opatřeními, jako jsou např. nižší zdanění včetně jednoduššího a transparentnějšího daňového systému a pobídky pro podnikatele (na druhou stranu zde musí být i kontrola ze strany státu, aby nedocházelo ke zneužívání).

Co se týče strukturálních problémů kraje, je zapotřebí definitivně upustit od původních odvětví těžkého průmyslu, ve kterých nemá kraj a tamější firmy konkurenční výhody. S tím souvisí i struktura uchazečů o zaměstnání a celkově nízká flexibilita uchazečů i pracovního trhu. Vhodné řešení v takových případech nabízí první pilíř modelu flexicurity, kdy pružná pravidla pro najímání a propouštění pracovní síly dovolují zaměstnavatelům v dobách ekonomické recese poměrně snadno propouštět zaměstnance, a naopak v období konjunktury rychle vytvářet nová pracovní místa. Uvolnění pracovního trhu a snížení ochrany pracovních míst může být pro region prospěšné. Aby toto bylo možné, je nutné zavést i druhý pilíř flexicurity, tedy inovovat zabezpečení v nezaměstnanosti. Podpora v nezaměstnanosti je v rámci modelu flexicurity poměrně štedrá, avšak za podmínek, že se nezaměstnaný snaží aktivně nalézt novou práci, vzdělávat se nebo rekvifikovat (viz. Nástroje APZ ve vybraných zemích Evropy).

Samotný model flexicurity, který se skládá ze tří pilířů, pohlíží na zaměstnání komplexně, čímž se liší od standardních politik zaměstnanosti, které cílí na konkrétní práci či místo. Zaměstnavatelům poskytuje flexibilní pracovní sílu, která není a ani nemůže být dodána standardně nastaveným pracovním trhem (tak jako v České republice). Koncept flexicurity ve své podstatě zohledňuje změny v hospodářském cyklu a tržních podmínkách. Ačkoliv se zdá být tento model, co se týče dopadů na pracovní trh, velmi pozitivní, je potřeba na druhou stranu dodat, že může být zároveň i velmi nákladným, a proto záleží na správném načasování jeho implementace.¹²⁹

¹²⁹ Flexicurity [online]. [cit. 8. 7. 2018]. Dostupné z: <http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity>

8. Seznam použitých informačních zdrojů

- 1) *Evropské strukturální a investiční fondy 2014-2020 v kostce*. Praha: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR - Národní orgán pro koordinaci, [2015], ©2015. 48 stran. ISBN 978-80-7538-008-1.
- 2) HOLMAN, Robert a kol. *Dějiny ekonomického myšlení*. 3. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005. xxv, 539 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-380-9.
- 3) HOLMAN, Robert. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. 1. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2004. xiv, 424 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-764-2.
- 4) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 151 s. Studijní texty; sv. 6. ISBN 80-901424-9-4.
- 5) POTŮČEK, Martin. *Křížovanky české sociální reformy*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. 317 s. Studie; sv. 19. ISBN 80-85850-70-2.
- 6) *Sčítání lidu, domů a bytů 2011: analýza výsledků: [průřezové]. Ústecký kraj*. Ústí nad Labem: Český statistický úřad, 2013. 129 s. Lidé a společnost. SLDB 2011; roč. 2013 = People and society. Census 2011; vol. 2013. ISBN 978-80-250-2383-9.
- 7) ŠMAISOVÁ BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2002. 236 s. Psyché. ISBN 80-247-9006-8.
- 8) VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. 515 s. ISBN 978-80-7357-478-9.

8.1. Internetové zdroje:

- 1) *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/aktivni-politika-zamestnanosti.html>
- 2) *Cíle, operační programy a iniciativy* [online]. [cit. dne 10. 6. 2018]. Dostupné z: [http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Evropske-fondy-v-CR/Programove-obdobi-2004-2006-\(1\)/Cile,-operacni-programy-a-iniciativy](http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Evropske-fondy-v-CR/Programove-obdobi-2004-2006-(1)/Cile,-operacni-programy-a-iniciativy)
- 3) ČSSZ. *Důchodci v okresech a krajích ČR k 31. 12. 2010* [online]. [cit. 24. 6. 2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5BE52B60-4A1D-4B10-958A-55C7DB975E0B/0/2010duchodcivokresechakrajichcr.pdf>

- 4) ČSSZ. *Důchodci v okresech a krajích ČR k 31. 12. 2011* [online]. [cit. 24. 6. 2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/77895384-6CB5-43CF-8125-075548663672/0/2011duchodcivokresechakrajichcr.pdf>
- 5) ČSSZ. *Důchodci v okresech a krajích ČR k 31. 12. 2012* [online]. [cit. 24. 6. 2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/913EEF0F-7E21-44B9-81C1-EBB9EA2F2BFA/0/2012duchodcivokresechakrajichcr.pdf>
- 6) ČSSZ. *Důchodci v okresech a krajích ČR k 31. 12. 2013* [online]. [cit. 24. 6. 2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/8907A2A0-0A9A-46AA-B950-EF70DE4D3E76/0/2013duchodcivokresechakrajichcr.pdf>
- 7) ČSSZ. *Důchodci v okresech a krajích ČR k 31. 12. 2014* [online]. [cit. 24. 6. 2018]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/ADAF2683-F759-46A0-9BD8-662D8940D740/0/2014duchodcivokresechakrajichcr.pdf>
- 8) ČSSZ. *Důchodci v okresech a krajích ČR k 31. 12. 2015* [online]. [cit. 24. 6. 2018]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/8F25444A-1771-4A98-A5A6-DC9DBFFC6764/0/2015duchodci_v_okresech_a_krajich_cr.pdf
- 9) ČSÚ. *Dopady světové finanční a hospodářské krize na ekonomiku ČR* [online]. Leden 2011 [cit. 8. 7. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20534938/115610j.pdf/b487dd3c-0ad7-4ccd-b62d-8fc9bf917b95?version=1.0>
- 10) ČSÚ. *Ekonomické subjekty podle převažující činnosti CZ-NACE* [online]. [cit. dne 26. 6. 2018]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objektvyhledavani&vyhltext=subjekty&bkvt=c3ViamVrdHk.&katalog=all&pvo=ORG03>
- 11) ČSÚ. *HDP a regionální účty v Ústeckém kraji v roce 2015* [online]. 10. 1. 2017 [cit. dne 23. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/hdp-a-regionalni-ucty-v-usteckem-kraji-v-roce-2015>
- 12) ČSÚ. *Hrubý domácí produkt v regionech soudržnosti a krajích 2013* [online]. [cit. dne 23. 6. 2018]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objektvyhledavani&vyhltext=HDP&bkvt=SERQ&katalog=all&pvo=NUC05-S1az4>
- 13) ČSÚ. *Charakteristika kraje* [online]. 28. 12. 2017 [cit. dne 15. 6. 2018] Dostupné Z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_kraje
- 14) ČSÚ. *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO)* [online]. 9. 2. 2018 [cit. 20. 6. 2018]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco-

- 15) ČSÚ. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - červen 2017* [online]. 31.7.2017 [cit. 24. 6. 2018] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-cerven-2017>
- 16) ČSÚ. *Obyvatelstvo - mezikrajské srovnání*. [online]. [cit. dne 26. 6. 2018]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&vyhltext=obyvatelstvo&bkv=b2J5dmF0ZWxzZHZv&katalog=all&pvo=DEM002D320201#w=>
- 17) ČSÚ. *Obyvatelstvo* [online]. [cit. 24. 6. 2018] Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&pvo=DEM001D320201&vyhltext=obyvatelstvo&bkv=b2J5dmF0ZWxzZHZv&z=T&f=TABULKA&katalog=all&u=v1328__VUZEMI__100__3069&&c=v33~3__RP2016&str=v1328
- 18) ČSÚ. *Obyvatelstvo podle ekonomické aktivity v krajích* [online]. [cit. dne 26. 6. 2018]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&vyhltext=obyvatelstvo&bkv=b2J5dmF0ZWxzZHZv&katalog=all&pvo=SLD907OPU-KR>
- 19) ČSÚ. *Průměrné hrubé měsíční mzdy a medián měsíčních hrubých mezd - mezikrajské srovnání* [online]. [cit. dne 26. 6. 2018]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&pvo=MZD002D320201C&vyhltext=mzdy&bkv=bXpkeQ..&z=T&f=TABULKA&katalog=all&c=v33~3__RP2015&&str=v526
- 20) ČSÚ. *Tab. 115 Vyjíždějící do zaměstnání a škol - Ústecký kraj* [online]. [cit. dne 26. 6. 2018]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&pvo=OTKR115&vyhltext=zahrani%C4%8D%C3%AD&bkv=emFocmFuacSNw60.&z=T&f=TABULKA&katalog=all&pvokc=100&pvoch=3069&&v=v102__null__null__null__&str=v101
- 21) ČSÚ. *Tab. 115 Vyjíždějící do zaměstnání a škol* [online]. [cit. dne 26. 6. 2018]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&vyhltext=zahrani%C4%8D%C3%AD&bkv=emFocmFuacSNw60.&katalog=all&pvo=OTCR115>
- 22) ČSÚ. *Věková struktura obyvatelstva* [online]. [cit. dne 26. 6. 2018]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt->

- vyhledavani&pvo=DEM001D320201&vyhltext=obyvatelstvo&bkv=b2J5dmFOZWxzdzHZv&z=T&f=TABULKA&katalog=all&u=v1328__VUZEMI__100__3069&&c=v33~3__RP2016&str=v1328
- 23) ČSÚ. *Vznik a zánik ekonomických subjektů 2013* [online]. [cit. dne 23. 6. 2018]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&vyhltext=subjekty&bkv=c3ViamVrdHk.&katalog=all&pvo=ORG09#w=>
- 24) ČSÚ. *ZÁKLADNÍ TENDENCE DEMOGRAFICKÉHO, SOCIÁLNÍHO A EKONOMICKÉHO VÝVOJE ÚSTECKÉHO KRAJE - 2015* [online]. 31. 8. 2016 [cit. 15. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32912868/330006-16.pdf/513f9bcc-23f9-4bac-9256-3f1397616844?version=1.6>
- 25) ČSÚ. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika* [Online]. 4. 5. 2018 [cit. 21.6.2018]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsp
- 26) *DOPORUČENÉ OBSAHY REKVALIFIKAČNÍCH PROGRAMŮ* [online]. [cit. 20. 6. 2018] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/doporucene-obsahy-rekvalifikacnich-programu-1>
- 27) *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 10. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>
- 28) *Flexicurity* [online]. [cit. 30. 6. 2018]. Dostupné z: <http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity>
- 29) *Historie a současnost Ústeckého kraje* [online] 16. 1. 2014 [cit. dne 15. 6. 2018] Dostupné z: <https://www.kr-ustecky.cz/historie-a-soucasnost/d-850435/p1=204829>
- 30) HLAVÁČEK, Karel. *Romové v České republice* [online]. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2014, s. 3. [cit. dne 10. 7. 2018] Dostupné na: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=91753>
- 31) HUPTYCHOVÁ, Alena. *Inspirace a zkušenosti ze zahraničí*. Profuturo [online]. 2008, 12 (4/5) [cit. 6. 6. 2018]. ISSN 1212-9720. Dostupné z: http://old.nvf.cz/profuturo/2008_4/2008_4.pdf
- 32) *Charakteristika Ústeckého kraje* [online]. 29. 12. 2017 [cit. 20. 6. 2018]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/charakteristika-usteckeho-kraje-2245.html#ekonudaj>

- 33) KRAJNOVÁ, Lucie. *Problémová analýza Ústeckého kraje* [online]. 22. 3. 2012 [cit. dne 20. 6. 2018]. Dostupné z: https://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1666198
- 34) MPSV. *Skutečné čerpání výdajů v ukazateli APZ, PPZ - Podpory v nezaměstnanosti, Insolvence a Příspěvků na podporu zaměstnávání OZP (§ 78 ZoZ) podle krajů (v tis. Kč)* [online]. 12. 2. 2018 [cit. dne 30. 6. 2018] Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_jednotlivych_up_na_spz_\(pvn,apz,inso,ozp\)_do_r._2017_-_cleneni_podle_kraju.xls](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_jednotlivych_up_na_spz_(pvn,apz,inso,ozp)_do_r._2017_-_cleneni_podle_kraju.xls)
- 35) MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti 2007* [online]. [cit. dne 23. 6. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2007-q4.zip&_lang=cs_CZ
- 36) MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti 2008* [online]. [cit. dne 23. 6. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2008-q4.zip&_lang=cs_CZ
- 37) MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti 2009* [online]. [cit. dne 23. 6. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2009-q4.zip&_lang=cs_CZ
- 38) MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti 2010* [online]. [cit. dne 23. 6. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2010-q4.zip&_lang=cs_CZ
- 39) MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti 2011* [online]. [cit. dne 23. 6. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2011-q4.zip&_lang=cs_CZ
- 40) MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti 2012* [online]. [cit. dne 23. 6. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2012-q4.zip&_lang=cs_CZ
- 41) MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti 2013* [online]. [cit. dne 23. 6. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2013-q4.zip&_lang=cs_CZ
- 42) MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti 2014* [online]. [cit. dne 23. 6. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=struk-2014-12.zip&_lang=cs_CZ

- 43) MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti 2015* [online]. [cit. dne 23. 6. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/portalsz/download/getfile.do?filename=strukt-2015-12.zip&_lang=cs_CZ
- 44) MPSV. *Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2017* [online]. 11. 10. 2018 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2017p1/anal2017p1.pdf
- 45) MPSV. *Výdaje Úřadu práce na nástroje a opatření APZ do roku 2017 v členění podle krajů* [online]. 12. 2. 2018 [cit. dne 30. 6. 2018] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje/vydaje_up_na_nastroje_a_opatreni_apz_do_r._2017_-_cleneni_dle_kraju.xls
- 46) *Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- 47) *OP Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. dne 13. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-lzz-2007-2013>
- 48) *OP VÝZKUM, VÝVOJ A VZDĚLÁVÁNÍ OBDOBÍ 2014-2020* [online]. [cit. dne 13. 6. 2018]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/strukturalni-fondy-1/op-vvv>
- 49) *OP Zaměstnanost 2014 - 2020* [online]. [cit. dne 13. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/programy/op-zamestnanost>
- 50) *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. [cit. dne 13. 6. 2018]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/programove_obdobi_2007_-_2013
- 51) *OPERAČNÍ PROGRAM PRAHA – ADAPTABILITA* [online]. [cit. dne 13. 6. 2018]. Dostupné z: <http://www.prahafondy.eu/cz/oppa.html>
- 52) *Operační program Praha – pól růstu ČR* [online]. [cit. dne 13. 6. 2018]. Dostupné z: <http://penizeproprahu.cz/o-programu/>
- 53) *Operační programy 2004 – 2006* [online]. [cit. dne 10. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/2004-2006>
- 54) *Operační programy 2007 – 2013* [online]. [cit. dne 12. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/2007-2013>
- 55) *Prioritní osy. OP LZZ 2007-2013* [online]. [cit. dne 13. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/prioritni-osy-oplzz>
- 56) *Prioritní osy. Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost* [online]. [cit. dne 13. 6. 2018]. Dostupné z: <https://www.op-vk.cz/cs/siroka-verejnost/prioritni-osy.html>

- 57) *Programové období 2007-2013* [online]. [cit. dne 12. 6. 2018] Dostupné: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Evropske-fondy-v-CR/Programove-obdobi-2007-2013>
- 58) ČSÚ. *Sociální dávky a důchody - mezikrajské* [online]. [cit. dne 12. 6. 2018] Dostupné z: [srovnáníhttps://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&vyhltext=d%C3%A1vky&bkvz=ZMOhdm5&katalog=all&pvo=SZB002D320201A](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&vyhltext=d%C3%A1vky&bkvz=ZMOhdm5&katalog=all&pvo=SZB002D320201A)
- 59) SOUKUP, Matěj. *Mapa exekucí* [online]. [cit. 7. 7. 2018] Dostupné z: <http://mapaexekuci.cz/index.php/mapa-2/>
- 60) *Společný regionální operační program (SROP)* [online]. [cit. dne 17. 6. 2018] <https://www.esfcr.cz/spolecny-regionalni-operacni-program>
- 61) *SRLZ - Analytická část*[online]. RRA ÚK, a.s., 2007, s. 9. [cit. dne 15. 6. 2018] Dostupné z: https://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1651652
- 62) *Státní politika zaměstnanosti* [online]. [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/statni-politika-zamestnanosti.html>
- 63) *SWOT Analysis* [online]. [cit. 10. 7. 2018]. Dostupné z: https://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_05.htm
- 64) ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2015* [online]. 15. 2. 2016 [cit. 2. 7. 2018]. 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.zip
- 65) ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2007* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1207.zip
- 66) ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2008* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1208.zip
- 67) ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2009* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1209.zip

- 68) ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2010* [online]. 9. 6. 2011 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1210.zip
- 69) ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2011* [online]. 14. 3. 2012 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1211.zip
- 70) ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2012* [online]. 20. 3. 2013 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/ulkraj1303.zip
- 71) ÚP v Ústí n/Labem. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Ústeckém kraji za rok 2014* [online]. 23. 2. 2015 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/zprava_o_situaci_na_tp_-_ustecky_kraj.zip
- 72) Úřad práce ČR. *Rekvalifikace* [online]. 9. 7. 2018 [cit. 11. 7. 2018] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/rekvalifikace
- 73) *Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004* [online]. 1. 1. 2018 [cit. 15.4.2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZAKON_O_ZAMESTNANOSTI_OD_1_1_2018.PDF

Seznam grafů

Graf 1	Vývoj středního stavu obyvatelstva
Graf 2	Přírůstek/úbytek počtu obyvatel Ústeckého kraje
Graf 3	Obyvatelstvo ve věku 15 a více let podle nejvyššího ukončeného vzdělání v %
Graf 4	HDP v Ústeckém kraji a v ČR (tis.)
Graf 5	Průměrná mzda v letech 2011 až 2015
Graf 6	Medián v letech 2011 až 2015
Graf 7	Odvětví činnosti zaměstnaných v národním hospodářství v Ústeckém kraji
Graf 8	Odvětví činnosti zaměstnaných v národním hospodářství v ČR
Graf 9	Vývoj počtu registrovaných podnikatelských subjektů, báze 2007 (v %)
Graf 10	Vznik podnikatelských subjektů (v %)
Graf 11	Zánik podnikatelských subjektů (v %)
Graf 12	Subjekty se zjištěnou činností / registrované
Graf 13	Obecná míra nezaměstnanosti (%)
Graf 14	Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, ÚK (%)
Graf 15	Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle vzdělání, ČR (%)
Graf 16	Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - podle věku, ÚK (%)
Graf 17	Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - délka nezaměstnanosti, ÚK (%)
Graf 18	Struktura uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce - délka nezaměstnanosti, ČR (%)
Graf 19	Podíl nezaměstnaných osob a pracovních míst v evidenci ÚP, ÚK
Graf 20	Podíl nezaměstnaných osob a pracovních míst v evidenci ÚP, ČR
Graf 21	Struktura volných míst v Ústeckém kraji dle zaměstnání (v %)
Graf 22	Struktura uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji podle zaměstnání (%)
Graf 23	Obyvatelstvo podle ekonomické aktivity, ÚK 2011 (v %)
Graf 24	Míra ekonomické aktivity (v %)
Graf 25	Rozdíl v ekonomické aktivitě (v %)
Graf 26	Děti ve věku 0 - 14 let (v%)
Graf 27	Počet obyvatel v produktivním věku (v %)
Graf 28	Občané ve věku 65 + (v %)
Graf 29	Procentuální podíl invalidních důchodců na celkovém počtu důchodců
Graf 30	Průměrná výše dávky
Graf 31	Složení dávek
Graf 32	Počet vyplacených dávek na 1 tis. obyvatel
Graf 33	Podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva, které dojíždí do zaměstnání, škol (v %)
Graf 34	Výdaje na APZ a PPZ-PvN v Ústeckém kraji (v tis. Kč)
Graf 35	Výdaje na APZ a PPZ-PvN v ČR(v tis. Kč)
Graf 36	Výdaje na insolvence a podporu zaměstnávání OZP v Ústeckém kraji (v tis. Kč)
Graf 37	Výdaje na VPP v Ústeckém kraji (v %)
Graf 38	Výdaje ÚP na vytvoření společensky účelných pracovních míst v Ústeckém kraji (v %)