

**ČESKÉ VYSOKÉ  
UČENÍ TECHNICKÉ  
V PRAZE**

**MASARYKŮV ÚSTAV  
VYŠŠÍCH STUDÍÍ**



**BAKALÁŘSKÁ  
PRÁCE**

**2017**

**MICHAELA  
MATĚJKOVÁ**



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

---

Masarykův ústav vyšších studií

## **Rozvoj zaměstnanosti v Ústeckém kraji**

### **Employment Development Management in the Region Ústecký**

Bakalářská práce

Studijní program:      Ekonomika a management

Studijní obor:         Personální management v průmyslových podnicích

Vedoucí práce: Ing. Daniel Toth, Ph.D.

**Michaela Matějková**

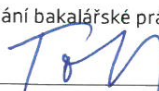


---

**Praha 2017**

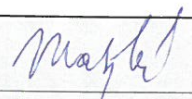
## I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	<u>Matějková</u>	Jméno:	<u>Michaela</u>	Osobní číslo:	<u>437554</u>
Fakulta/ústav:	<u>Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)</u> <input type="checkbox"/>				
Zadávací katedra/ústav:	<u>Oddělení manažerských studií</u>				
Studijní program:	<u>Ekonomika a management</u>				
Studijní obor:	<u>Personální management v průmyslových podnicích</u>				

## II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:	<u>Rozvoj zaměstnanosti v Ústeckém kraji</u>		
Název bakalářské práce anglicky:	<u>Employment Development Management in the Region Ústecký</u>		
Pokyny pro vypracování:	<p>CÍL: Cílem bakalářské práce je návrh na zlepšení pozice absolventů VŠ na trhu práce ve vybraném regionu. Cíl spočívá ve zhodnocení výsledků analýzy časových řad vývoji zaměstnanosti a rozmanitosti vybrané sociální skupiny. PŘÍNOS: Výsledky budou sloužit úřadům práce v Ústeckém kraji tak, aby tato manažerská doporučení zvýšila efektivnost výkonu veřejné správy v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. OSNOVA: 1. Úvod, 2. Teoretická část - trh práce, zaměstnanost, příčiny a důsledky nezaměstnanosti, druhy zaměstnanosti; 3. Praktická část - charakteristika regionu, analýza nezaměstnanosti, časové řady pro předpověď budoucího vývoje zaměstnanosti absolventů škol v Ústeckém kraji, doporučení 4. Závěr</p>		
Seznam doporučené literatury:	<p>BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém, Praha Grada, 2002 HOLMAN, R. Ekonomie, Praha: C.H. Beck, 2001 POŠTA, V. Strukturální nezaměstnanost v ČR, Praha: Management Press, 2016 TOTH, D. Management sociálního rozvoje a regionální politika zaměstnanosti, Praha: Galileo-Karolinum, 2013</p>		
Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:	<u>Ing. Daniel Toth, Ph.D., MÚVS ČVUT v Praze, oddělení manažerských studií</u>		
Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:	<input type="text"/>		
Datum zadání bakalářské práce:	<u>5.12. 2016</u>	Termín odevzdání bakalářské práce:	<u>5. 5. 2017</u>
Platnost zadání bakalářské práce:	<u>31. 8. 2018</u>		
 Podpis vedoucí(ho) práce	 Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry	 Podpis děkana(ky)	

## III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ 19-03-2017

<input type="text"/>	
Datum převzetí zadání	Podpis studenta(ky)



MATĚJKOVÁ, Michaela. *Rozvoj zaměstnanosti v Ústeckém kraji*. Praha: ČVUT 2017. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.




## Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala, a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupnění této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: *5.5. 2017*

podpis:  .....



## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Danielu Tothovi, Ph.D. za jeho cenné rady, věcné a metodické vedení při psaní bakalářské práce.



## Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problémem zaměstnanosti u specifické skupiny lidí v Ústeckém kraji. Vybranou skupinou lidí jsou absolventi vysokých škol. Práce je tematicky rozdělena do tří částí. V úvodní části jsou vymezeny základní pojmy z oblasti nezaměstnanosti. Následující část podrobně mapuje a analyzuje situaci na trhu práce v jednotlivých sledovaných letech. Třetí část je věnována komparaci sledovaných ukazatelů, vypočítání budoucího vývoje a následně jsou uvedeny návrhy a doporučení, které by mohly vést ke zlepšení situace v oblasti nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.

### Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, sociální skupiny, aktivní politika zaměstnanosti, sociální rozvoj, Úřad práce

## Abstract

This thesis deals with the problem of unemployment among specific groups of people in the Region Ústecký. University graduates is the specific group of people. The paper is divided into three parts. In the beginning part, I introduce the basic terms in unemployment field. The following part maps and analyses in details labour market in each year. The latter part compares the monitored indicators, calculation of the future development and actions recommended to improve the situation in the above mentioned area.

### Key words

Labour market, unemployment, social groups, active employment policy, social development, employment office



# Obsah

1.	Úvod .....	6
1.1.	Cíl.....	6
1.2.	Metodika .....	7
1.3.	Úvod do problematiky.....	7
2.	Teoretická část .....	9
2.1.	Trh práce .....	9
2.1.1.	Definice trhu práce.....	9
2.1.2.	Nabídka a poptávka na trhu práce .....	10
2.2.	Nezaměstnanost.....	11
2.2.1.	Definice nezaměstnanosti .....	13
2.2.2.	Příčiny a důsledky nezaměstnanosti.....	15
2.2.3.	Druhy nezaměstnanosti .....	16
2.3.	Míra nezaměstnanosti.....	18
2.4.	Rizikové skupiny nezaměstnaných .....	18
2.4.1.	Absolventi škol .....	19
2.4.2.	Analýza absolventa vysoké školy v České republice .....	19
2.4.3.	SWOT analýza absolventa vysoké školy .....	20
2.4.4.	Sociální exkluze.....	21
2.4.5.	Sociální inkluze .....	22
2.5.	Úřad práce a jejich působnost.....	22
2.6.	Aktivní politika zaměstnanosti .....	25
2.6.1.	Tříúrovňový sociální systém aktivní politiky .....	25
3.	Empirická část.....	26





---

3.1.	Charakteristika Ústeckého kraje.....	26
3.2.	Popisná část - analýza nezaměstnanosti .....	29
3.1.	Analytická část - časové řady pro předpověď budoucího vývoje .....	36
3.2.	Vyhodnocení výsledků.....	37
3.2.1.	Příčiny poklesu nezaměstnanosti .....	37
3.2.2.	Návrh řešení a doporučení pro zachování pozitivního trendu zaměstnanosti.....	39
4.	Závěr.....	42
	Seznam literatury .....	44
	Seznam obrázků .....	46
	Seznam tabulek .....	46
	Seznam zkratk .....	47
	Evidence výpůjček .....	47



# 1. Úvod

Téma Rozvoj zaměstnanosti Ústeckého kraje jsem si vybrala, protože situace zaměstnanosti v Ústeckém kraji patří mezi ty nejhorší. Ráda bych celkovou situaci ohledně nezaměstnanosti zlepšila, proto jsem v praktické části navrhla možná doporučení, která by byla přínosem nejen pro kraj, ale i pro celou ČR. V úvodní části jsou popsány odborné pojmy z oblasti zaměstnanosti dle vhodné literatury a adekvátních zdrojů. V empirické části je provedena charakteristika Ústeckého kraje, vymezení sociální skupiny a popis vývoje zaměstnanosti v roce 1993 do současnosti. Bakalářská práce je zaměřena na ekonomické ukazatele, jako je vývoj obecné míry nezaměstnanosti, vývoj zaměstnanosti, nezaměstnanosti a také vývoj zaměstnanosti mladistvých absolventů do 30 let. V analytické části je proveden výpočet časových řad pro určení budoucího vývoje v letech 2017-2018 v Ústeckém kraji. V druhé části bakalářské práce je provedena komparace s nejlepším krajem a to s Prahou. Na základě získaných výsledků z časových řad je popsán návrh a doporučení, jak by se dala situace v Ústeckém kraji zlepšit. Získané výsledky za jednotlivé ukazatele jsou přehledně uspořádány do tabulek, grafů.

## 1.1. Cíl

Cílem bakalářské práce je prozkoumání rozvoje zaměstnanosti v Ústeckém kraji se zaměřením na absolventy vysoké školy do 30 let. Bakalářská práce bude zaměřena na problém zaměstnanosti a uplatnění absolventů na trhu práce. Primárním cílem bude návrh inovativního řešení, které by přispělo ke zlepšení situace v budoucích letech a také navrácení absolventů vysoké školy zpět do Ústeckého kraje. Dalším cílem je zachovat bonitu kraje, zvýšit do budoucna konkurenceschopnost a rozvíjet zájem zahraničních investorů. S rostoucím zájmem zahraničních investorů se budou zvyšovat přímé zahraniční investice a díky tomu budou vytvářena nová pracovní místa, která pomohou zlepšit vývoj zaměstnanosti. Vhodná doporučení budou navržena dle výzkumu, která budou přínosem, jak pro ÚP ČR, tak Krajskému ředitelství v Ústí nad Labem. K tomuto doporučení předchází teoretická část, která vychází z odborné literatury.



## 1.2. Metodika

V teoretické části bude bakalářská práce vycházet z odborné literatury týkající se problému zaměstnanosti, z odborných časopisů a odborných článků na internetu, které se zabývají touto problematikou. Díky shromáždění potřebných dat bude vypracována literární rešerše, která bude definovat pojmy z oblasti nezaměstnanosti. V empirické části bude provedena charakteristika Ústeckého kraje, kde budou vyzdvihnuta její specifika.

Primární data slouží v popisné části pro charakteristiku celkového vývoje zaměstnanosti, nezaměstnanosti a nezaměstnanosti absolventů od roku 1993 do současnosti. V analytické části bakalářské práce bude provedena komparace nezaměstnanosti absolventů s nezaměstnaností absolventů v Praze, aby bylo zřejmé jaký, je rozdíl mezi nejlepším a nejhorším krajem. Primární data budou vycházet z přístupných údajů Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí, z internetového portálu OECD, z internetového portálu Evropských sociálních fondů a z ÚP ČR. Veškeré získané údaje v popisné části budou uspořádány do přehledných grafů a tabulek. Sekundární data budou vycházet z popisné části a dále budou zpracována statistickou metodou časových řad. Z časových řad bude vybrána trendová funkce Lintrend, kdy bude použit vzorec  $y = mx + b$  pro určení vývoje zaměstnanosti absolventů v letech 2017 a 2018. Na základě výsledků trendové funkce bude navrženo doporučení, jak zvýšit zaměstnanost. Možná doporučení budou sloužit pro veřejnou správu (zejména ÚP ČR a Krajské ředitelství Ústí nad Labem) jako podklad pro realizování projektu pro zlepšení uplatnění absolventů na trhu práce. Bakalářská práce bude přínosem pro zahraniční investory, pro zaměstnavatele v Ústeckém kraji a pro absolventy vysokých škol.

## 1.3. Úvod do problematiky

Nezaměstnanost je ekonomický sociální stav, o kterém jistě každý z nás už někdy slyšel. Asi každý člověk, ať už osobně či prostřednictvím rodiny/známých, se s nezaměstnaností setkal. Pro někoho to může být pouhý makroekonomický ukazatel. Ale naopak pro někoho to může znamenat dlouhodobý závažný problém, který neví, jak řešit. Proto je třeba si uvědomit, jak závažné to je. Do práce nechodíme jenom kvůli finančním prostředkům, ale také proto, abychom měli sociální určitý status.

---



Rozvoj zaměstnanosti zasahuje totiž několik sfér lidského života najednou. Sociální, kde se se projevuje pocit sounáležitosti. Finanční sféra, která se zdá být ta nejpodstatnější, ale do zaměstnání chodíme i proto, abychom naplnili sféru psychického života. Každý z nás potřebuje mít pocit, že jsme někde potřeba a také že jsme součástí nějakého podniku/týmu/instituce. Nezaměstnanost je problém, který nelze jen tak opomenout. Je to problém, který tu je už od počátku společnosti a také tu stále bude. Úkolem státní sféry je, aby tento problém se pomalu ale jistě začal zlepšovat, a tím pádem nezaměstnanost postupně klesala. Nezaměstnanost lze rozdělit do několika kategorií. Nejhorší vliv, neboli dopad na člověka, má nezaměstnanost dlouhodobá.

Nezaměstnanost v Ústeckém kraji patří mezi nejhorší v celé České republice. Sociální skupinou, u které je tento problém ještě více prohlouben, jsou mladí lidé po střední a vysoké škole ve věku 15-30 let. Většina mladých lidí opouští Ústecký kraj kvůli vysokoškolskému studiu. Jakmile dosáhnou určité kvalifikace, není možnost si najít vhodné zaměstnání na severu Čech. Své uplatnění nacházejí právě mimo kraj. To je důvod, proč většina mladých lidí se nevrací do svého rodného města. Nenašli by tady vyhovující zaměstnání, dle jejich vzdělání. V horším případě našli, ale nebyli by tak finančně ohodnoceni, jak by měli. Vysoce kvalifikovaní lidé pracují mimo svůj obor z důvodu finanční stránky, jelikož není možnost uplatnění v oboru.



## 2. Teoretická část

### 2.1. Trh práce

#### 2.1.1. Definice trhu práce

Z hlediska ekonomické stránky je práce cílově zaměřená hospodářská činnost člověka. Z hlediska osobní stránky má práce pro člověka několik významů. Pracovní činnost pro nás znamená zdroj finančních prostředků, bez kterého se nedá v podstatě žít. Na trhu práce působí domácnosti a firmy. Práce jako výrobní faktor je nabízená pomocí lidí, domácností a na straně poptávky působí firmy. Příjem mezního produktu určuje poptávku po práci. Než vstoupí firma na trh práce, je nutné, aby byla prozkoumána konkurence na trhu, a to dokonalá i nedokonalá. Trh práce je zcela asymetrický, protože zde převažuje nabídka práce nad poptávkou. Nositelé práce - lidé pracují proto, aby uspokojovali své potřeby a získali finanční prostředky. Na celkovou situaci trhu práce nemají vliv pouze lidé a firmy, ale také stát spolu s odbory. Do práce lidé nechodí pouze z potřeby získání finančních prostředků, ale také zde hraje velkou roli sociální rozměr. Práce spojuje jednotlivce se společností. Pracovní činnost pomáhá lidem se rozvíjet, učit se novým věcem, a to přináší pocit vnitřního uspokojení (Vlček, 2009, s. 197). Trh práce je charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce. Je nutno si uvědomit, že konkurence na trhu práce je z obou stran. To znamená, že na trhu práce je plno firem, které nabízejí práci, a plno lidí, které poptávají práci. Na trhu práce působí lidé na straně poptávky i nabídky. Není nikde zaručené, že najdeme práci ve svém oboru, a proto musíme být ochotni přijmout i jinou práci, po které je zrovna poptávka na trhu. Plno lidem se stává, že musí podstoupit různá školení, či kurzy z důvodu, že pracují v jiné profesi, než bylo původně plánováno. V poslední době plno lidem dělá problém, se kvůli práci naučit cizí jazyk, pracovat s technologiemi a nebo se dokonce přestěhovat. Jestliže lidé chtějí získat vysněnou pracovní pozici, měli by být ochotní něco obětovat (Holman, 2001, s. 275).

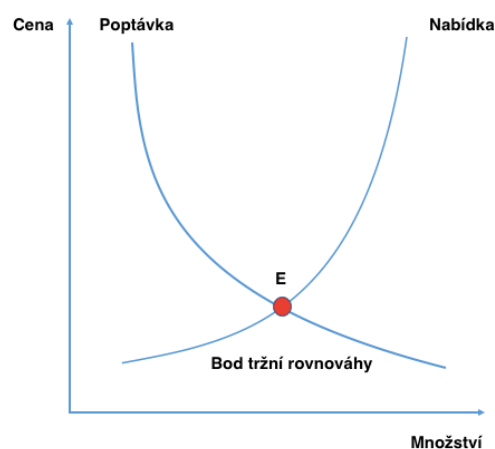


### 2.1.2. Nabídka a poptávka na trhu práce

Trh práce poskytuje produkci a distribuci práce formou směnných vztahů mezi domácnostmi a firmami. Domácnosti práci nabízejí a firmy pracovní sílu poptávají. Výsledkem střetnutí nabídky a poptávky je cena výrobního faktoru – mzda. Trh práce je tržní mechanistický systém, kde jsou řešeny dva alokační problémy.

- Je třeba přiřadit veškeré ekonomicky aktivní obyvatelstvo ke konkrétním pracovním činnostem a rozmístit je rovnoměrně tam, kde je třeba. Požadovaná struktura pracovních sil musí být firmám (zaměstnavatelům) nabídnuta, aby mohli přijmout své zaměstnance.
- Za každou odvedenou práci musí být poskytnuta finanční odměna, dle podílu na vyrobené produkci a navíc musí být zaopatřeny i osoby žijící legitimně mimo zaměstnání.

Graf 1: Nabídka a poptávka na trhu práce



Zdroj: Bednaříková a spol., 2003, s. 220, vlastní zpracování

Na rozdíl od trhu zboží, je trh práce zcela odlišný svou asymetričností, která je způsobena, že strana nabídky má menší možnost volby, než strana poptávky. Důvodem je specifická povaha směnovaného výrobního faktoru práce (pracovní síly), která má jiné vlastnosti než zboží. Vstup běžného



zboží na trh je ovlivněný jeho kvalitou, kvantitou, časem a místem nabídky za předpokladu určité prodejnosti a úspěšnosti na trhu zboží. V případě nabídky práce je tomu zcela jinak. Nabídka práce není ovlivněná pouze zájmy nositeli pracovní síly. Jde taktéž o demografický vývoj, institucionální pravidla lidské reprodukce a také sociálně ekonomické situaci. Díky těmto procesům je nabídka pracovní síly poměrně stabilní oproti jiným trhům. Nositelé pracovní síly vstupují na trh z jiných důvodů, než např. zboží na ostatní trhy. Lidé chodí do práce proto, aby získal dostatečné finanční zdroje k uspokojení svým potřeb. Zde se vyskytuje určitá závislost na prostředcích obživy. Člověk nemůže odložit svoji potřebu, nemůže čekat až pro sebe najde vhodné uplatnění. Mezi další charakteristiku člověka patří i to, že jeho spotřeba ekonomických statků je značně konstantní. To je důvod, proč jsou mzdy nepružné směrem dolů a dosažená úroveň se stává východiskem pro další finanční (mzdový) vývoj. Finanční ohodnocení vyplývá z toho, kolik našeho času trávíme v práci (pracovní doba) a kolik hodin máme pro odpočinek (volný čas). Celkovým výnosem pro naši odvedenou práci je důchod (mzda), který člověk používá pro nákup statků. V rámci našeho volného času spotřebováváme statky nakoupené za mzdu. Trávení volného času je velmi příjemné, a to přináší člověku uspokojení a zvyšuje svůj užitek (Bednaříková a spol., 2003, s. 220).

## **2.2. Nezaměstnanost**

Nelze jednoznačně definovat, co je to nezaměstnanost, protože na tento problém je nahlíženo z několika pohledů a perspektiv. Nezaměstnanost patří mezi nejtěživější sociální problém naší společnosti. Jestliže je nezaměstnanost ve společnosti příliš vysoká dochází k působení nepříznivých jevů v různých oblastech lidského života. V naší společnosti může dojít k narušení sociálního klima a také k sociálním problémům, které mají vliv/dopad na samotného jedince. Postupně dochází k narušení psychického stavu, občas může dojít až ke ztrátě smyslu života. Tyto jedinci jsou následně sociálně vyloučeni a přicházejí o svůj sociální status. V polovině 90. let se u nás objevila nezaměstnanost jako sociální problém a tento problém byl považován za úplně nový jev s ekonomicky-sociálním charakterem. Na počátku všeho proběhla ekonomická transformace, díky které nárůst nezaměstnanosti nebyl tak veliký. Jednalo se převážně o změny organizační a institucionální. Problém



nezaměstnanosti pokračoval ve dvou obdobích. První období je nazýváno „první vlna“ nezaměstnanosti, do které patřili kvalifikovaní pracovníci ze soukromého sektoru, pojišťovnictví, služeb, bankovníctví, ale také do tohoto období patří lidé ze státní správy a obchodu s nemovitostmi. Následovalo postupně vytěsnění méně kvalifikovaných pracovníků. Do druhého období neboli, do „druhé vlny“ nezaměstnanosti, bylo zasaženo prostředí privatizujících podniků a bank, které propouštěly nepotřebné pracovníky. Ze všeho nejvíce byl zasažen sekundární sektor. V tomto období se také začíná objevovat změna ve vlivu kvantitativních a kvalitativních faktorů na trhu práce. Poptávka po práci se velice změnila ve sféře profesní a kvalifikační struktury, kde následně došlo ke snižování kapacity pracovních míst pro všechna tradiční povolání. Následovalo vytváření nových pracovních míst s novými kvalifikačními požadavky. Následovalo vyčlenění problémových regionů, které se od ostatních lišily s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti. Tyto regiony se vyznačovaly vysokým podílem zaměstnanosti v oblasti primárního sektoru a dále velice vysokým podílem průmyslu, který procházel restrukturalizací a poklesem výroby (Brožová, 2003, s. 89).

Zákon o nezaměstnanosti č. 435/2004 Sb. řeší celkový problém o nezaměstnanosti v České republice. Tento zákon upravuje v souladu s právem Evropské unie zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, která si klade za cíl dosažení plné zaměstnanosti a ochranu proti nezaměstnanosti. Státní politika má na starosti zejména zabezpečování práva na zaměstnání, monitoruje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, a taktéž má na starosti další problémy, které jsou spojeny s touto problematikou. Zabývá se lidskými zdroji, hospodaří s prostředky na politiku zaměstnanosti a zároveň poskytuje poradenské, informační služby na trhu práce. Jedna z dalších věcí, kterou má zákon o zaměstnanosti poskytovat, je podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Státní politiku zaměstnanosti České republiky tvoří stát spolu s dalšími subjekty. Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky se podílí na správě v oblasti politiky zaměstnanosti.

Nezaměstnanost není pouze ekonomický, ale také sociální a společenský negativní fenomén. S nezaměstnaností je spojena řada problémů a nákladů, a proto by nezaměstnanost mohla být označena za „zlo“ ekonomiky, tak jako je i inflace. Protože se nezaměstnanost plně podílí na vývoji ekonomiky, musí tuto problematiku zkoumat i ekonomie (Wawrosz a spol., 2012, s. 126).





### 2.2.1. Definice nezaměstnanosti

Eurostat definuje nezaměstnané jako všechny osoby starší patnácti let (bez horní věkové hranice), které ve sledovaném období souběžně splňovaly následující tři základní podmínky:

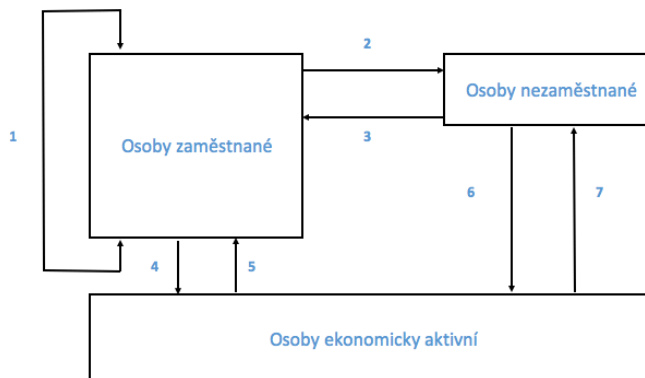
- Jsou bez práce, jinými slovy že nejsou ani v placeném zaměstnání, ani nebyly sebezaměstnané.
- Snaží se aktivně získat práci. Jestliže dojdeme ke stavu nezaměstnanosti, nezaměstnaný by měl být registrován na úřadu práce, nebo u soukromé zprostředkovatelny práce. Dále je možnost hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, možnost založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovním povolení a licence, nebo hledání zaměstnání jiným způsobem.
- Lidé by měli být připraveni nastoupit do práce, tj. během referenčního období, připraveni nastoupit ihned a nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon zaměstnání nebo sebe zaměstnání.

Jestliže lidé nesplňují alespoň jednu ze tří podmínek, jsou definováni jako nezaměstnaní nebo ekonomicky neaktivní (Brčák, Sekerka, 2010, s. 189). Poptávka na trhu práce velmi ovlivňuje vývoj zaměstnanosti. Na základě poptávky po zaměstnání je sestavována i statistika nezaměstnanosti. Na trhu práce je i mnoho lidí, kteří se o zaměstnání neuchází. Do této skupiny patří lidé samostatně výdělečně činní, nebo lidé, kteří pracují na černo. To je důvod, proč oficiální čísla většinou neodpovídají realitě. Veškerou populaci rozdělujeme na ekonomicky aktivní, to jsou lidi, kteří tvoří tzv. pracovní sílu, a druhá skupina jsou lidé ekonomicky neaktivní. Jak už bylo v horním odstavci zmíněno, tak věková hranice začíná od patnáctého roku do té doby, než jsou lidé v důchodu. Ve statistikách se obvykle uvádí od 15 do 65 let. Aby byl získán přehled, jak na tom zaměstnanost je, tak jsou lidé j rozděleny do tří skupin:

- Zaměstnaní jsou všichni lidé, kteří chodí během týdne do práce, kde se dělá statistický přehled, vykonávají placenou práci, včetně pracovníků na částečný úvazek a momentálně nepracujících jedinců, kteří jsou na dovolené, nemocní či stávkují.
- Nezaměstnaní jsou lidé, kteří zrovna práci nemají, ale snaží se ji aktivně získat. Měli by být registrováni na úřadu práce.

- Ekonomicky neaktivní jsou lidé, kteří se teprve připravují na výkon práce. Do této skupiny patří studenti, ženy v domácnosti, invalidé a osoby, které o práci nestojí. Do statistik není moc lehké zařadit lidi, kteří nemusí pracovat, a lidi, kteří nechtějí pracovat. Plno lidí má dostatek finančních prostředků, a tak chodit do práce není pro ně podstatné. Nejčastěji mezi tyto lidi patří majitelé podílů u akciových společnostech a jejich rodinní příslušníci, manželky úspěšných podnikatelů, dědici, lidé co vyhráli v loterii, velice populární umělci a herci. Druhá skupina jsou lidi, kteří pracovat nechtějí a nebudou. Nejčastěji do této skupiny patří narkomani, bezdomovci, zloději, kriminálníci a nepřizpůsobivé lidé (Vlček, 2009, s. 408).

Graf 2: Pohyby v pracovní síle



Zdroj: Vlček, 2009, s. 409, vlastní zpracování

Šipka 1: zobrazuje přechod od jednoho zaměstnavatele ke druhému, kdy si lidé hledají atraktivnější pracovní činnost,

Šipka 2 a 3: zachycují standardní fungování trhu práce, kdy lidé ztratí zaměstnání (2) a přejdou mezi nezaměstnané, nebo práci znovu získají a opustí řady nezaměstnaných (3),

Šipka 4: někteří zaměstnaní se stávají ekonomicky neaktivní, například odchodem do starobního důchodu,

Šipka 5: návrat mezi ekonomicky aktivní, například žena po mateřské dovolené se vrací do práce,

Šipka 6: se týká nezaměstnaných, kteří rezignovali na hledání práce a stávají se ekonomicky neaktivními, například: nezaměstnaný volí předčasný odchod do starobního důchodu,

Šipka 7: ekonomicky neaktivní lidé, kteří nedokázali najít práci, se registrují jako nezaměstnaní (Vlček, 2009, s. 410).



*Ve většině případů jde o absolventy škol, kteří nemají dostatečné zkušenosti, a zaměstnavatelé o ně nemají zájem. Celkový počet nezaměstnaných se označuje jako zásobník nezaměstnaných. Hlavní změny v zásobníku nezaměstnaných, tj. příliv a odliv nezaměstnaných, jsou evidovány podle obratu trhu práce a trvání doby nezaměstnanosti. Rozsah nezaměstnanosti je v hospodářské praxi vyjadřován dvěma způsoby počtem nezaměstnaných a mírou nezaměstnanosti (Vlček, 2009, s. 410).*

## 2.2.2. Příčiny a důsledky nezaměstnanosti

Mezi obecně uváděné důsledky nezaměstnanosti lze zařadit plno faktorů, které však nelze použít ve všech případech. Záleží na skutečnostech a podmínkách, jež nesou sebou tento problém. Mezi nejčastější příčiny patří technický rozvoj, automatizace či elektronizace, díky které se snižuje počet pracovních míst, a lidé snadno přijdou o práci. Mezi další příčiny patří vysoká porodnost, díky které dochází k nárůstu obyvatelstva. Tento problém Česká republika nemusí zatím řešit, mnohem hůř jsou na tom východní země. V některých podnicích je velice známé pracovat přesčas, což vede ke snižování pracovních míst - jedna z příčin nezaměstnanosti. Vysoká zadluženost se velice podílí na likvidaci malých podniků a výrobců, kde plno lidí přijde o své pracovní místo. Jestliže je příčina, musí být nějaký dopad, neboli důsledek. Mezi nejdůležitější patří ekonomické, sociální a politické důsledky. V ekonomickém případě dochází ke stagnaci, či naopak k poklesu ekonomického růstu, což je zejména způsobeno nevyužíváním pracovních zdrojů. Z politického pohledu vzniká určité napětí mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to narušuje jejich vztahy velice špatnou formou. Nejvíce problematickou oblastí je oblast sociální, neboť nejvíce zasahuje do lidského života. V sociální oblasti dochází k prohlubování sociálních diferencí a často viditelné rozdíly mezi lidmi. Na lidskou psychiku velice působí, jestliže dojde k dlouhodobé nezaměstnanosti. Nezaměstnanost může mít na každého jiné důsledky, ale obecně platí, že práce je přirozenou činností lidské existence. Jestliže máme nějaké problémy v práci, může se to taktéž projevit v našem soukromém životě. Vše je z velké části ovlivněno naší psychikou, biologickými vlastnostmi a taktéž naším životním stylem, jakým žijeme (Nový, 2006, s. 132). Největší dopady nezaměstnanosti tvoří problém pro hospodářství i pro společnost. Pro hospodářství je to ztráta cenných zdrojů a pro společnost pokles příjmu. Jestliže dojde k nečekanému poklesu příjmu, mohou nastat potíže. V období vysoké nezaměstnanosti se



nízký výkon projevuje do nálady, postojů lidí a taktéž do jejich osobního života (Samuelson, Nordhaus, 2013, s. 596).

### 2.2.3. Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je možno rozdělit na několik druhů. Z hlediska ekonomického měření se ve většině případů nezaměstnanosti rozděluje na tři základní: frikční, strukturální a cyklickou. Dle Pavelky (2007, s. 118) lze základní dělení vysvětlit dle níže uvedeného rozdělení:

#### Frikční nezaměstnanost

Tento druh nezaměstnanosti je krátkodobého charakteru. Ve většině případů k této nezaměstnanosti dochází z důvodu určitého času nutného k vyhledání nové práce. Jedná se o přesuny motivované osobními důvody či potřebami ekonomického vývoje. Vzniká například tehdy, jestliže pracovník opustí své dosavadní pracovní místo a hledá si nové lepší místo. Frikční nezaměstnanost je také pro lidi, kteří dostanou výpověď a hledají si nové místo. Není možné, aby si během dne našel nové pracovní místo a rovnou podepsal pracovní smlouvu, proto je nějakou dobu nezaměstnaný. Stejně tak je tato kategorie nezaměstnanosti charakterizována pro absolventy škol. Studenti, kteří dokončí svá studia, si hledají svoji první práci. Do frikční nezaměstnanosti se ve většině případů zařazuje i tzv. sezónní nezaměstnanost, která je velice typická pro stavitelství, zemědělství nebo lyžařská střediska. Tento typ nezaměstnanosti je považován za přechodnou záležitost, kdy se jedná pouze o čas, kdy si najdeme novou pracovní nabídku. Doba trvání tohoto druhu nezaměstnanosti je úzce spjata vlastnosti a aspirací každého nezaměstnaného a nabídkou na trhu práce. Vzniká z popudu pracovníků a je zřejmé, že určitá frikční nezaměstnanost bude existovat v ekonomice vždy (Pavelka, 2007, s. 119).

#### Strukturální nezaměstnanost

Jak už samotný název napovídá, tento druh nezaměstnanosti vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice. V ekonomice neustále dochází k útlumu některých odvětví, naopak některá odvětví expandují. To vede k problému, že pracovníci mají jinou kvalifikaci, než je třeba u expandujících odvětví, a proto je nutná rekvalifikace, která může trvat delší dobu. Lidem, kteří jsou propouštěni,

---



chybí potřebná kvalifikace, a tím vzniká celý problém (Pavelka, 2007, s. 119). Lidé ztrácejí svá zaměstnání na základě rozpadu/bankrotu neefektivních podniků, což může způsobit až zánik některých profesí. Plno pracovníků ztrácí svá zaměstnání, kvůli rušení pracovních míst. Tato pracovní místa byla nahrazena technikou. Strukturální nezaměstnanost je charakterizována nepoměrem mezi kvalifikační silou a požadavky zaměstnavatelů, a je svým charakterem dlouhodobá a vzniká z popudu zaměstnavatele (Sekerka, 2007, s. 281).

#### Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je velice úzce spojena s cyklickým vývojem ekonomiky. Jestliže je expanze, hrubý domácí produkt roste a nezaměstnanost klesá. Naopak při recesi, kdy hrubý domácí produkt klesá, roste počet nezaměstnaných. Proto jestliže je zmiňována cyklická nezaměstnanost máme na mysli nezaměstnanost spojenou s nevyužitím kapacit v době recese. Velmi často se tento problém vyznačuje jako „nezaměstnanost z nedostatečné nabídky“, kdy poptávka je velice nedostatečná k poměru k nabídce. Firmy propouštějí své pracovníky, díky nedostatku práce (Pavelka, 2007, s. 120).

#### Skrytá nezaměstnanost

Do skryté pracovní síly patří jedinci, kteří jsou nezaměstnaní a zároveň nejsou registrováni na ÚP, a práci ani nehledají. Taktéž do této skupiny patří lidé, kteří pracovat vzdali, rezignovali a též ti, kteří pracují neformálním způsobem. Pracují přes své známé. Toto nejčastěji platí pro mladistvé a vdané ženy. V souvislosti se skrytou nezaměstnaností se též hovoří o lidech s nízkou kvalifikací, vysokým věkem nebo z jiných handicapů, kteří jsou díky tomuto odsuzováni mimo trh práce (Mareš, 2002, s. 21).



### 2.3. Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl nezaměstnaných ke všem osobám schopným pracovat (zaměstnaných i nezaměstnaných, zkratka L). Neboli míra nezaměstnanosti je počet nezaměstnaných, jako procento z ekonomicky aktivního obyvatelstva.

$$u (\%) = \frac{U}{L} \cdot 100$$

*u ... míra nezaměstnanosti*  
*L ... zaměstnaní a nezaměstnaní*  
*U ... počet nezaměstnaných*

Jde o tzv. registrovanou míru nezaměstnanosti, jelikož se jedná pouze o dosažitelné uchazeče o zaměstnání (jsou schopny nastoupit do práce při vhodné nabídce pracovního místa), kteří jsou evidováni na úřadech práce. Statistika míry nezaměstnanosti je pravidelně zveřejňována Ministerstvem práce a sociálních věcí. Český statistický úřad odhaduje nezaměstnanost na základě tzv. výběrovém šetření pracovních sil, při kterém je evidován počet nezaměstnaných na náhodně vybraném vzorku domácností. Konečným výsledkem je obecná míra nezaměstnanosti, kterou využívá zejména Eurostat, který pravidelně publikuje míru nezaměstnanosti v komparaci s ostatními státy Evropské unie (Wawrosz a spol., 2012,s. 410).

### 2.4. Rizikové skupiny nezaměstnaných

Uspěť a získat dobré místo na trhu práce není zas tak jednoduchou záležitostí, jelikož tato problematika je ovlivněna mnoha charakteristikami. Každý z nás vstupuje na trh s jistými osobními dispozicemi, což velice ovlivňuje naše uplatnění. Snažíme se nabídnout to své nejlepší, a zároveň je velká snaha nabízet to, co trh požaduje. To, co velice ovlivňuje naše uplatnění na trhu, je věk, zdravotní stav, pohlaví, vzdělání či příslušnost k určité etnické skupině. Zmíněné charakteristiky vyčleňují vybrané skupiny osob, které jsou ohroženy vyšším rizikem ztráty zaměstnání a jsou taktéž předurčeny k dlouhodobé nezaměstnanosti. Mezi velice ohrožené skupiny lidí patří mladí lidé po ukončení školy, zdravotně postižené osoby, starší lidé, ženy po mateřské dovolené, ale taktéž lidé s nízkým vzděláním, nebo romské etnikum či imigranti. Pro tyto skupiny lidí by měla být věnována zvýšená péče při výběru vhodného zaměstnání, stejně tak i v případě udržení se těchto pracovních pozicích.



Na trhu práce máme velikou šanci uspět, pokud nabízíme práci kvalifikovanou, specializovanou a zároveň dosti flexibilní, tak abychom svému zaměstnavateli přinesli vyšší zhodnocení investic, než na začátku (Buchtová, 2002, s. 148).

#### 2.4.1. Absolventi škol

Do této skupiny nezaměstnaných patří lidé po skončení přípravy na povolání v rámci školního vzdělání. Tuto skupinu nelze blíže věkově specifikovat, neboť ji tvoří lidé v různých věkových kategoriích podle toho, v jaké fázi své vzdělávání ukončili. Jestliže vzdělání bylo ukončeno po absolvování základní školy, jedná se o věkovou skupinu kolem 15 – ti let. Tato skupina nezaměstnaných není naštěstí moc velká. Do největší skupiny nezaměstnaných absolventů škol patří lidé ve věku 18 až 19 let. Jedná se o absolventy středních škol, kteří se rozhodli dále nepokračovat ve studiu. Zhruba polovina středoškoláků se dále hlásí na vysokoškolské studium, ale ne každému se povede dostat na vysokou školu a proto je nutné, aby si hledali uplatnění na trhu práce. Poslední skupinou nezaměstnaných mladých lidí jsou absolventi vysokých škol. Tato skupina naštěstí není tak velká, protože většina studentů pracuje během svého studia, díky kterému získají praxi a snáz se najdou uplatnění na trhu práce. Všechny tři zmíněné skupiny, bez ohledu na věk mají, jedno společné oproti jiným skupin uchazečů. A to je absence praktických zkušeností, nejen zkušenosti vyplývající z aplikace studovaného oboru v praxi, ale také pracovní návyky. Absolventi velice často postrádají širší pracovní dovednosti, neboť bývá pravidlem, že absolventi umí jen to, co vystudovali za obor (Kuchař, 2007, s. 146).

#### 2.4.2. Analýza absolventa vysoké školy v České republice

Na území České republiky působí veřejné, státní i soukromé vysoké školy. Portfolio studijních oborů je velice široké, a tak by neměl být problém, aby si student vybral ten, který ho zajímá. Jedná se o technické, přírodovědné, humanitní a umělecké obory. Uchazeči o studium, kteří nebyli dostatečně vybaveni znalostmi ze středních škol, obecně volí humanitní obory. Zde je větší šance studium dokončit narozdíl od technických oborů. Díky tomuto fenoménu se taktéž upravila nabídka

---



studijních programů vysokých škol. Většina studentů volí raději jednodušší cestu získání vysokoškolského diplomu, před uplatněním na trhu práce po skončení studia. Na trh přichází stále více absolventů z humanitních oborů. Proto ze strany průmyslových podniků je stále poptávka nenaplněna (Novák a spol., 2016, s. 175 ). Je však otázkou, do jaké míry nabídka zohledňuje poptávku na trhu práce. Akceptování absolventa na trhu může trvat delší dobu, proto je dobré během studia získat praxi. Absolvent vysoké školy může být akceptován na trhu práce mnohem rychleji, a to například při absolvování tzv. adaptačního kolečka ve firmě nebo u mateřské firmy nadnárodní korporace. Jestliže absolvent nenajde uplatnění ihned po studiu, skončí na Úřadu práce České republiky. Úřad práce poskytuje rekvalifikační kurzy, které je možno absolvovat. Na základě absolvování rekvalifikačních kurzů je možné získání pracovní nabídky mimo svůj vystudovaný obor (Novák a spol., 2016, s.178).

### 2.4.3. SWOT analýza absolventa vysoké školy

Tabulka 1: SWOT analýza absolventa vysoké školy

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"><li>vynikající znalost studovaného zaměření</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>malé povědomí o cílech podniku</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>výborné znalosti informačních technologií</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>špatný přístup k autoritám</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>výborné znalosti komunikačních technologií</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>nereálná představa o svém zařazení</li></ul>
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"><li>uplatnění v trainee pozicích</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>odchod z firmy do jiného podniku</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>uplatnění v programech stáží ve firmách s cílem získání praxe</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>neakceptování kolektivem</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>získání jazykových kompetencí v zahraničí</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>nerespektování pravidel</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>založení vlastního podniku</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>nesplnění požadavků a úkolů vedoucího</li></ul>

Zdroj: Novák a spol., 2016, s. 179, vlastní zpracování





#### 2.4.4. Sociální exkluze

Sociální vyloučení (exkluze) je pojem, který se mezi lidmi objevuje stále častěji. Není to problém, který by se týkal pouze (na úrovni) České republiky, je to problém celosvětový. Sociální exkluze není nic nového, tento pojem se již objevil v 70. letech ve Francii. V 70. letech byla exkluze velmi spojována s nepřízní pracovních příležitostí a s oblastí sociálních sítí. V průběhu času se vysvětlení ubírá směrem širšího pojetí souvislostí. V předešlých letech byla sociální exkluze spojována pouze s těsnou vazbou mezi chudobou a sociálními nerovnostmi. Nyní je však poukazování nejen na častý výskyt sociálního vyloučení v důsledku sociálních rozdílů, ale je to způsobeno spíše díky strukturálním faktorům. Sociální exkluze je proces, kdy dochází k deprivaci ve více oblastech a dimenzích lidského života najednou, a všechny tyto oblasti se navzájem ovlivňují. Zahrnuje totiž nezaměstnanost, diskriminaci, sociální izolaci, materiální deprivaci a chudobu, sociální utrpení a mizérii všech forem.

Mareš a Sirovátka uvádí dělení těchto dimenzí převzaté od Percy – Smitha. Jako první dimenzí je dimenze ekonomická, která je charakteristická svou dlouhodobou nezaměstnaností, nízkým příjmem a příjmovou chudobou. Druhá dimenze je dimenze sociální, která je charakteristická svými sociálními aspekty mezi lidmi, např.: rozbití tradičních domácností, rozpad manželství, sociální izolace, bezdomovectví, nechtěné otěhotnění nezletilých, ale také se sem řadí i kriminalita. Do dimenze politické patří upírání politických práv, neschopnost participace, nízká účast ve volbách. Devastované prostředí a obydlí, nedostupnost služeb patří do dimenze komunitní. Dimenzí individuální je fyzický nebo mentální handicap či nemoc, také chybějící vzdělání a kvalifikace, nebo ztráta sebevědomí, či sebeúcty. Opakem individuální dimenze je dimenze skupinová. Do této dimenze patří např.: koncentrace uvedených charakteristik vyloučení v určitých sociálních skupinách. Poslední dimenzí sociální exkluze je dimenze prostorová – neodpovídající kvalita života, špatné životní prostředí, nedostatečná dopravní dostupnost, nekvalitní občanská vybavenost (včetně školství a zdravotnictví), nebo dokonce i kriminalita. Prostorová dimenze sociální exkluze je velmi podstatná nejen z hlediska sociologické teorie, ale také ze sociální politiky. V případě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením nelze určit pouze jednu dimenzi sociální exkluze, proto se prolíná několik



dimenzí dohromady. Všechny tyto dimenze na sebe vzájemně působí, přičemž není lehké určit jednu hlavní příčinu (Mareš, Sirovátka, 2008, s. 274).

#### 2.4.5. Sociální inkluze

Sociální začlenění (inkluze) je pojem, který souvisí s pojmem sociální vyčlenění neboli exkluzí. Jak definice Evropské komise popisuje, inkluze je proces, který má v zájmu zabezpečit pro všechny rizikové skupiny, které jsou ohroženy chudobou a sociálním vyloučením, příležitostí a zdroje, jež jsou nezbytné k úplné participaci na ekonomickém, sociálním a kulturním životě společnosti. Dále by tento proces měl zajišťovat takovou životní úroveň, která je standartní pro danou oblast. Sociální inkluze je proces, který by měl těmto jedincům zajišťovat uplatnění svých základních práv. Sociální inkluze se rozčleňuje do několika dimenzí, stejně jako sociální exkluze. Všechny dimenze jsou spjaté se sociálními subsystémy, které vyvářejí portfolio zdrojů blahobytu a sociální participace. Sociální inkluze má tři dimenze a to: ekonomickou, politickou a (poslední dimenze je) občanskou.

Ekonomická dimenze je zaměřena na situaci jedinců na trhu práce, kde jsou sociální práva realizována vstupem jedince na trh práce a v sociálním státě, přičemž zde jsou sociální práva uskutečňována zpravidla jeho kontextu. Politická dimenze představuje individualitu jedince a zajímá se o jeho občanská práva a politickou participaci. Poslední dimenzí je dimenze občanská. Tato dimenze definuje kombinaci participace komunitního života a možnost uplatnění svých práv mimo oblast národního státu. Závěr sociální inkluze je předcházení sociální exkluze, vytváření dobrých podmínek pro ekonomický růst, možnost participace ve společnosti a v poslední řadě zlepšování zdraví a životní úroveň jedinců (Mareš, Sirovátka, 2008, s. 279).

### 2.5. Úřad práce a jejich působnost

Úřad práce v České republice je zřízen s účinností od 1. 4. 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je stanovena jeho působnost, organizační členění a úkoly. Do 31. 3. 2011 byla činnost úřadů práce vykonávána na základě Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Úřady práce zřízené podle zákona č.



435/2004 Sb., se v současnosti považují za kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce České republiky. Dle zákona č. 73/2011 Sb. Úřad práce působí na celý stát, je správním úřadem a je taktéž samostatnou účetní jednotkou se sídlem v Praze. Nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Úřad práce působí na několika úrovních řízení. Pod generální ředitelství, které je nejvýše, spadají krajské pobočky a pobočky pro hlavní město Praha. Působnost krajských poboček je shodné s územím jednotlivých krajů. Kontaktní pracoviště v jednotlivých městech jsou součástí krajských poboček. Úřad práce řídí generální ředitel, krajské pobočky řídí ředitel krajské pobočky. Zákon o státní službě definuje výběr, jmenování a odvolání generálního ředitele a ředitele krajské pobočky. Úřad práce plní úkoly v oblastech:

- Zaměstnanosti,
- ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podpory,
- dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- příspěvku na péči,
- pomoci v hmotné nouzi,
- inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,
- dávek pěstounské péče.

#### Úkoly úřadů práce

ÚP vytváří koncepci, která se týká vývoje zaměstnanosti ve svém správním obvodu, sleduje a současně vyhodnocuje situaci na trhu práce a zároveň přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce. Z tohoto důvodu spolupracuje s koordinačními úřady práce, kdy je možnost požadování informací o vývoji zaměstnanosti od zaměstnavatelů, kteří působí na trhu práce.

- Spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů.
- Přijímá opatření a snaží se podporovat dosažení rovného postavení mužů a žen na trhu práce, bez ohledu na jejich národnost, etniku nebo rasový původ. ÚP taktéž podporuje zdravotně znevýhodněné, či další skupinu osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.



- Zabezpečuje a podporuje projekty, které se zabývají podporovou lidských zdrojů v oblasti trhu práce, včetně účasti na mezinárodních projektech, programech. Kontroluje – porovnává nové nástroje aktivní politiky.
- Zprostředkovává zaměstnání uchazečům o zaměstnání a poskytuje další služby ohledně zaměstnanosti
- Provádí poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti pro fyzické osoby a pro zaměstnavatele
- Poskytuje příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Vede evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, dále vede evidenci uchazečů o zaměstnání a také sleduje, kolik je v daném městě osob se zdravotním postižením. Všechny údaje z těchto evidencí ÚP předává do centrálních evidencí ministerstva dle zákona o zaměstnanosti.
- Potvrzuje povolení k trvalému nebo k přechodnému pobytu pro občany EU, potvrzuje dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a sezonnímu zaměstnanci existenci pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.
- Provádí rozsudek, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou, či nikoliv.
- Posuzuje pro účely poskytnutí dávek nebo mimořádných výhod, dle zvláštních předpisů (Tomeš a spol., 2009, s. 218).

#### Organizační členění úřadů práce

Jednotlivé odbory ÚP jsou rozděleny dle funkcí na odbor ekonomický, poradenství, trh práce a odbor zprostředkování. Odbor zprostředkování se zabývá evidencí nezaměstnaných dle jejich kvalifikace, a často i klientům vyplácí jejich dávky. Odbor trhu práce se zabývá problematikou aktivní a pasivní politiky. Odbor poradenství poskytuje svým klientům pomoc v oblasti právního, sociálního a pracovního poradenství. Poslední odbor, který je ekonomický zajišťuje financování politiky zaměstnanosti (Tomeš a spol., 2009, s. 220).

---



## **2.6. Aktivní politika zaměstnanosti**

### **2.6.1. Tříúrovňový sociální systém aktivní politiky**

#### **1. Evropské sociální fondy (ESF)**

Operační program zaměstnanosti (OPZ) se zaměřuje na zlepšení lidského kapitálu, veřejné správy ČR, konkrétněji na zlepšení zaměstnanosti. Dále se program zaměřuje na adaptování zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání a sociálního začleňování. Program OPZ je financován z ESF a v období 2014-2020 je pro něj alokováno cca 70 mld. Kč. Řízení tohoto programu spadá do kompetencí Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Cílem tohoto programu je, aby nejhorsí kraj (Ústecký) byl konvergenční s tím nejlepším (Prahou).

#### **2. Národní sociální politika státu**

Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) upravuje Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jeden z hlavních cílů hospodářské a sociální politiky je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. APZ je soustředěna na pomoc státu, snižování nezaměstnanosti v Ústeckém kraji zejména v primárním sektoru. Součástí APZ je podpora vytváření nových pracovních míst, poskytování příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o tyto nástroje: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, příspěvek na zapracování, poradenství.

#### **3. Krajská sociální politika**

Z krajského rozpočtu plynou peníze do jednotlivých měst a obcí. Část rozpočtu je vyhrazena pro rozvoj zaměstnanosti. Na krajské úrovni sociální politiky platí princip subvence, kdy krajský úřad doplácí městům a obcím pro rozvoj.



## 3. Empirická část

### 3.1. Charakteristika Ústeckého kraje

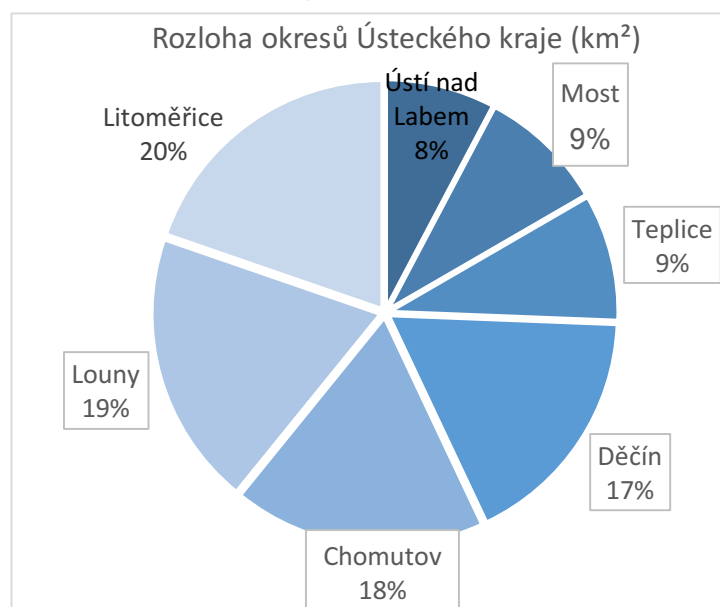
Ústecký kraj s rozlohou 5 335 km<sup>2</sup> (6,8 % rozlohy ČR) leží na severozápadě České republiky. V tomto kraji se také nachází státní hranice se Spolkovou republikou Německo, a to se Spolkovou zemí Sasko. Mezi sousední kraje patří kraj Liberecký, Karlovarský, Středočeský a z malé části i kraj Plzeňský. Ústecký kraj je rozdělen do sedmi okresů (Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice, Ústí nad Labem). Těchto sedm okresů se dále člení na 354 obcí nejrůznější velikostí. Ke konci roku 2016 měl Ústecký kraj 822 350 obyvatel, což je celkově na pátém místě v republice. Hustota obyvatel je vyšší než celostátní průměr. Hustota obyvatel v Ústeckém kraji je 154 obyvatel/km<sup>2</sup> a celostátní průměr je 134 obyvatel/km<sup>2</sup>. Celkově patří mezi čtvrtou nejlidnatější oblast v ČR. Hlavním krajským městem je Ústí nad Labem s 93 747 obyvateli.

Obrázek č.1: Obrázek Ústeckého kraje



*zdroj: vlastní zpracování*

Graf 3: Rozloha okresů Ústeckého kraje



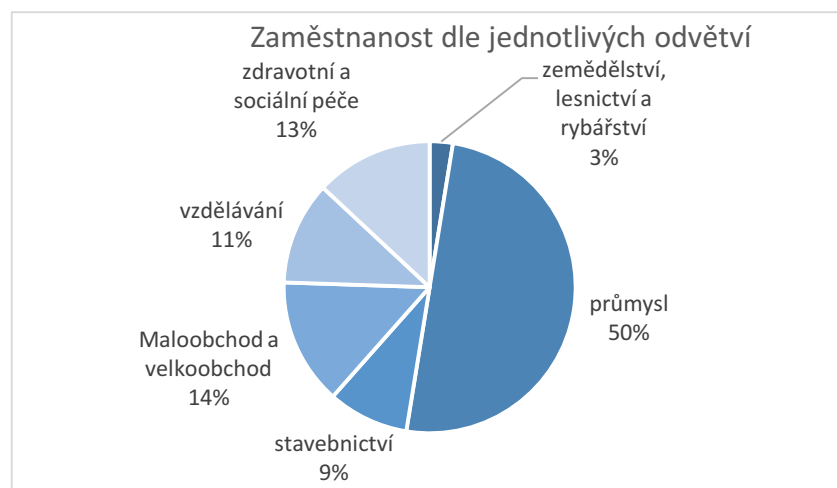
zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Největší rozlohu ze všech okresů Ústeckého kraje má okres Litoměřice, oproti tomu nejmenší rozlohu má okres Ústí nad Labem. V porovnání jsou skoro všechny na podobné úrovni co se týče rozlohy, výjimku tvoří Ústí n. L., Teplice a Most, které mají poloviční velikost rozlohy. Typické pro Ústecký kraj je relativně mladé obyvatelstvo, průměrný věk je 41,4 let. Ústecký kraj se řadí na čtvrté nejnižší místo v počtu živě narozených na 1000 obyvatel (10,1), ale je zde nejvyšší úmrtnost v celé republice (11,2 na 1000 obyvatel). V roce 2016 se kraj podílel na tvorbě hrubého domácího produktu v ČR 6 %. V přepočtu na jednoho obyvatele dosahuje 77,4 % republikového průměru a je mezi kraji na předposlední pozici. K nejpodstatnějším zaměstnavatelům Ústeckého kraje patří Mostecká uhelná společnost, Chemopetrol, Severočeské doly a Krajská zdravotní, a.s. V tomto kraji se také nachází průmyslová činnost, která má bohužel špatný dopad na životní prostředí. Díky povrchové těžbě byla poškozena značná část krajiny, která se postupně obnovuje jen velmi nákladnou rekultivací. Velmi špatná situace je i z hlediska emisí. V poslední době došlo k výraznému zlepšení, ale stále



je tato oblast považována za nejvíce poškozenou oblast životního prostředí v celé ČR. Díky průmyslové činnosti v tomto kraji uniká do ovzduší příliš mnoho oxidu siřičitého a oxidů dusíku. Aby zde nebyly popsány pouze špatné stránky kraje, tak na druhou stranu Ústecký kraj se pyšní Národním parkem České Švýcarsko o celkové rozloze 7 900 ha. V kraji je plno chráněných krajinných oblastí např.: České středohoří, Labské pískovce apod., taktéž je v kraji mnoho chráněných území. Dle Českého statistického úřadu je v kraji přibližně zaměstnáno 366 tisíc osob, z nichž nejvíce pracuje ve zpracovatelském průmyslu ( 91 tisíc dle klasifikace NACE).

Graf 4: Zaměstnanost dle jednotlivých odvětví



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Koncem roku 2016 průměrná hrubá měsíční mzda dosáhla 23 934 Kč, ve srovnání s celorepublikovým průměrem zaostala o 2 522 Kč. Ve srovnání s ostatními kraji, je Ústecký kraj na celkovém desátém místě. V Ústeckém kraji je dlouhodobě nejvyšší podíl nezaměstnaných osob (8,91 %, v ČR 6,24 %). Ústecký kraj má důležitou dopravní polohu danou určitou vazbou na Evropskou unii. Lito-měřickým okresem spolu s Teplickým okresem prochází velmi významná mezinárodní trasa E 55, která je nenahraditelnou součástí spojky severu a jihu Evropy. Tato spojka přechází u Ústí nad Labem na dálnici D 8, která spojuje sever s hlavním městem Prahou. Po druhém směru této dálnice

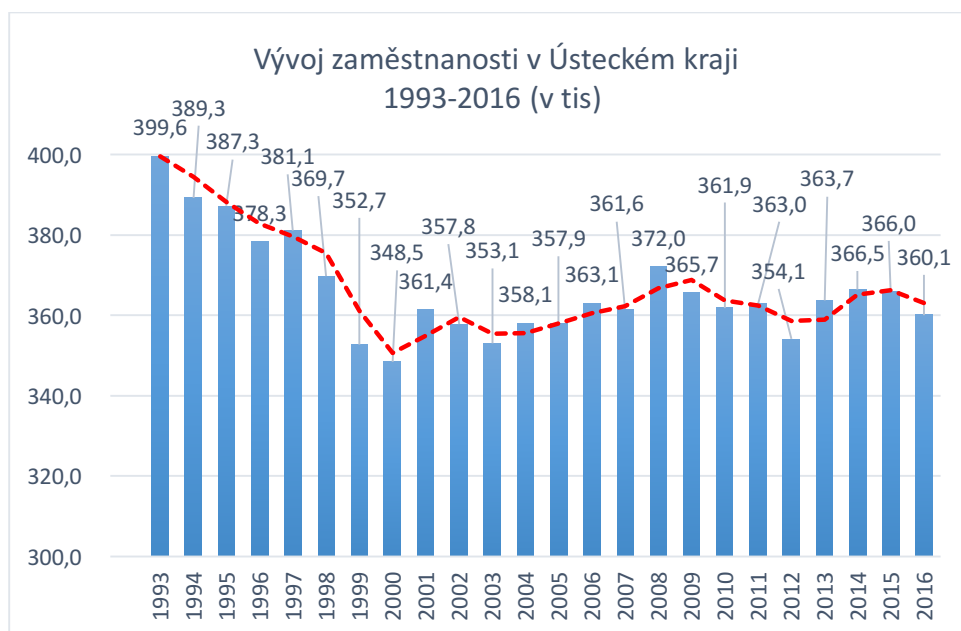




se dostanete do Spolkové republiky Německo. Na území Ústeckého kraje se nachází celkem 13 silničních celních přechodů, 3 železniční a 1 říční. Díky bohaté historii osídlení se kraj pyšní s velkým množstvím historických památek. Mezi nejznámější patří románská rotunda na Řípu, gotický kostel v Mostě, Zámek Děčín nebo barokní zámek v Duchcově.

### 3.2. Popisná část - analýza nezaměstnanosti

Graf 5: Vývoj zaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 1993-2016



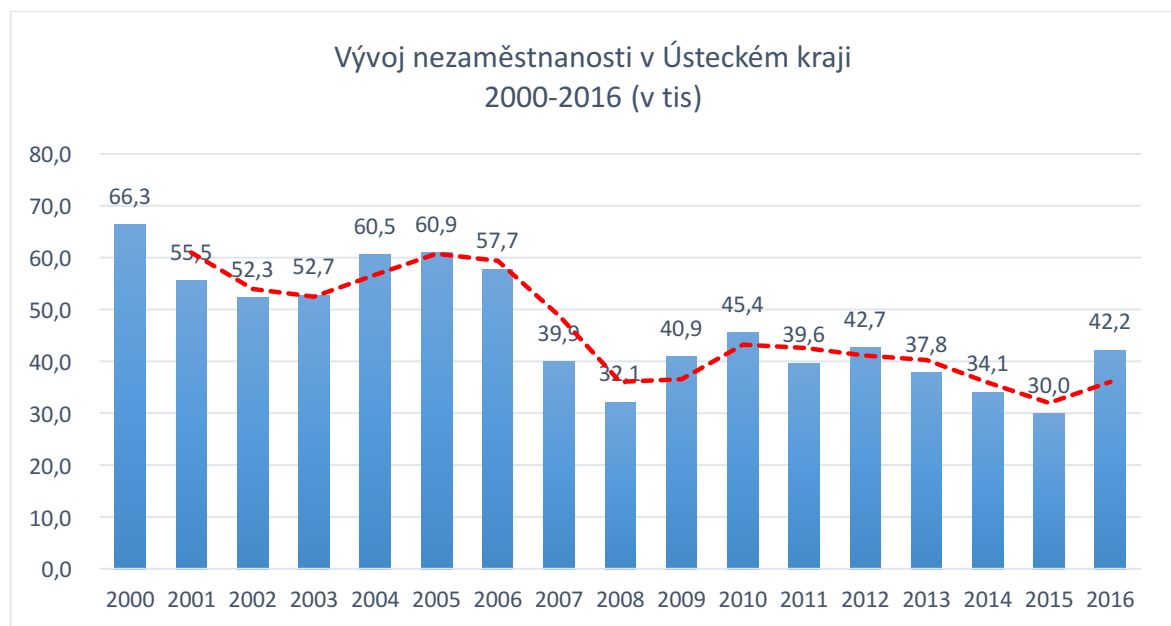
zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Jak z grafu vyplývá, nelze o vývoji říct, že od roku 1993 do roku 2016 byl vývoj zaměstnanosti klesající, nebo stoupající. Počet zaměstnaných je velmi kolísavý, ovšem nikdy tento údaj neklesl pod číslo 345 000 zaměstnaných a naopak, nikdy nebyl vyšší než 400 000 tisíc. Graf poukazuje, že nejnižší zaměstnanost byla v roce 2000 a nejvyšší zaměstnanost byla v roce 1993 spolu s předcho-



zími lety. V posledních letech se zaměstnanost pohybuje kolem 360 000, což je mnohem lepší výsledek, než na přelomu tisíciletí. Největší skok nastal v letech 1993 až 2000, kdy se zaměstnanost rapidně snížila, kvůli útlumu těžby hnědého uhlí.

Graf 6: Vývoj nezaměstnanosti v letech 2000-2016

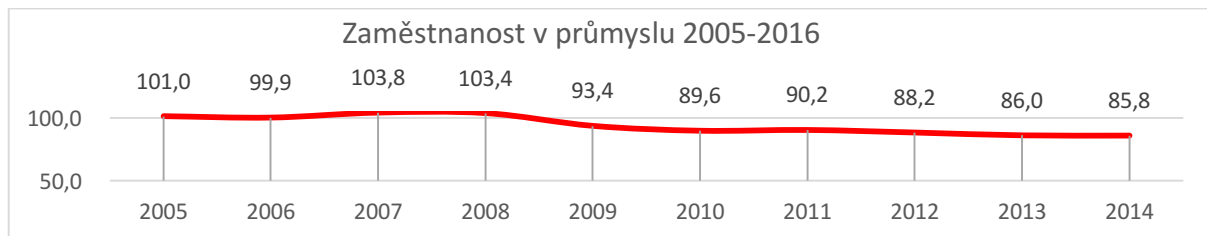


zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf číslo 6 popisuje, jak se vyvíjela nezaměstnanost v letech 2000 až 2016. V porovnání s grafem zaměstnanosti (Graf číslo 5) tento graf není tak kolísavý. Až na pár výjimek, lze říct, že vývoj nezaměstnanosti má klesavý průběh. Z veřejných statistik je známo, že Ústecký kraj je s nezaměstnaností na tom nejhůř. V porovnání s Prahou, kdy v roce 2015 byla zaměstnanost téměř poloviční (Praha 18 000, Ústecký kraj 30 000) lze říci, že je na tom Ústecký kraj dost špatně. Naopak lze z grafů vidět, že situace se lepší, než v letech 2000 až 2006. Velký skok nastal v roce 2005 a v roce 2007-2008, kdy nezaměstnanost klesla téměř o polovinu díky hospodářské krizi. Během této krize klesla poptávka po českém zboží na světovém trhu.



Graf 7: Zaměstnanost v průmyslu v letech 2005-2016

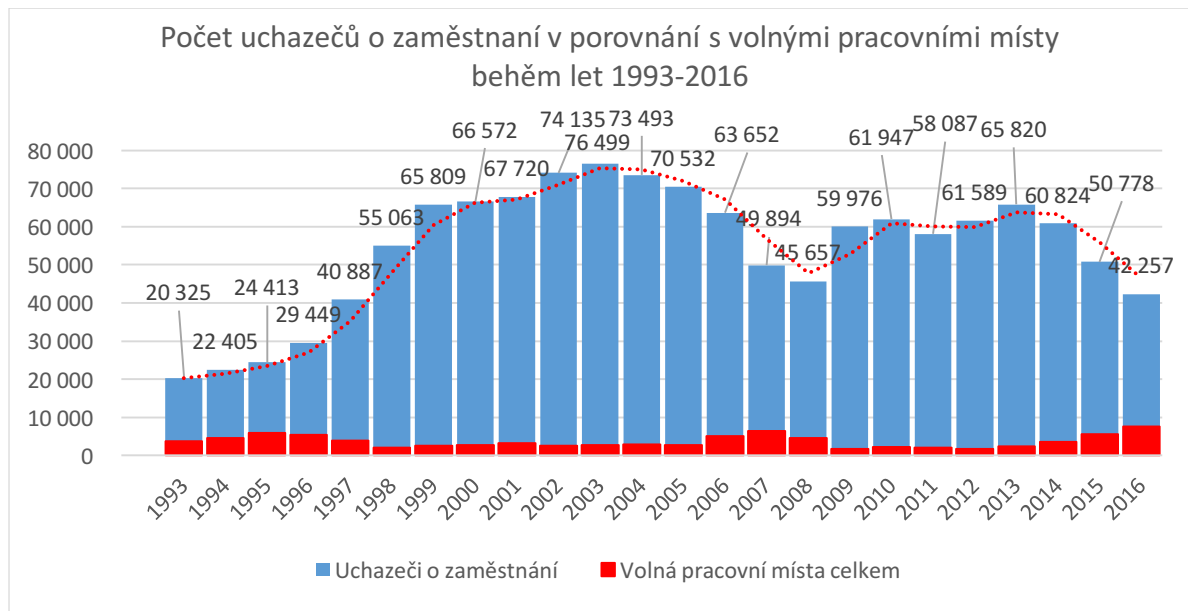


zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Jak už bylo zmíněno v charakteristice Ústeckého kraje, Severní Čechy jsou velmi bohaté v oblasti průmyslu. V okolí Mostu a Chomutova se provádí těžba a spalování hnědého uhlí, dále se v okolí nachází největší české uhelné elektrárny (Prunéřov, Tušimice, Ledvice, Počeradky) to je důvod, proč je největší zaměstnanost v Ústeckém kraji právě v průmyslovém odvětví. Jak lze z grafu číslo 5 vidět, zaměstnanost od 2005 do současnosti rapidně klesla a to kvůli útlumu těžby hnědého uhlí. Rozdíl od roku 2005 do roku 2014 je 15,2 tisíc zaměstnaných. Podle předkládací zprávy má MPSV letos na proaktivní opatření v Ústeckém kraji přes dvě miliardy korun z operačního fondu Zaměstnanost. Navržená opatření se týkají i resortů, průmyslu, či místního rozvoje. Tento pokles zaměstnanosti v průmyslu se projevil i v celkovém vývoji zaměstnanosti celého kraje.



Graf 8: Počet uchazečů o zaměstnání v porovnání s volnými pracovními místy



zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

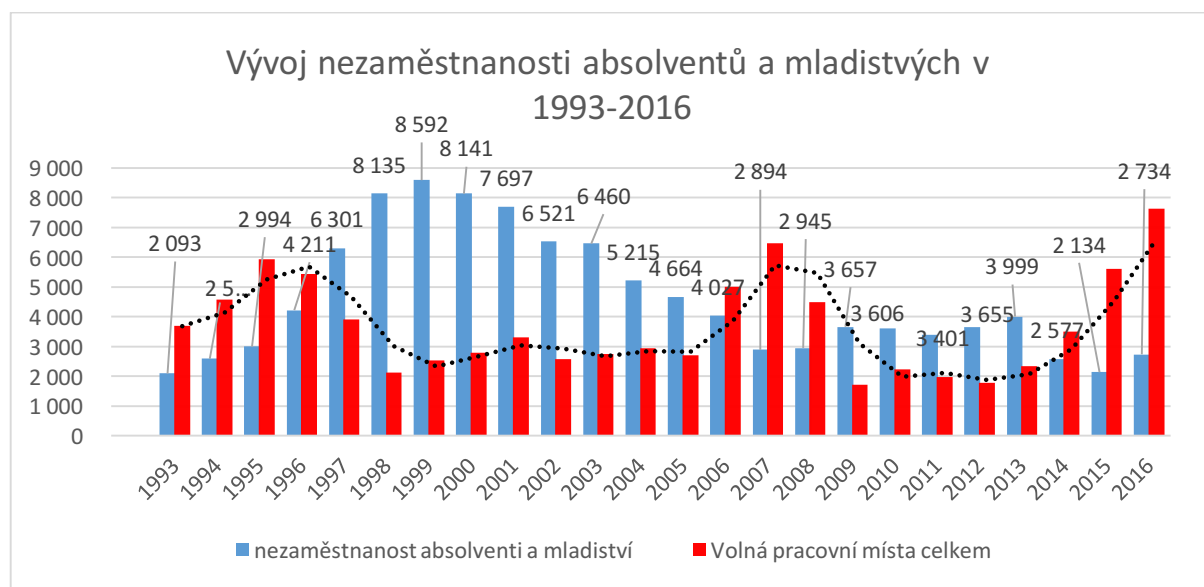
Tabulka 2: Počet uchazečů o zaměstnání v porovnání s volnými pracovními místy

rok	1993	1994	1995	1996	1997
Uchazeči o zaměstnání	20 325	22 405	24 413	29 449	40 887
Volná pracovní místa celkem	3 692	4 581	5 931	5 443	3 897
roky	1998	1999	2000	2001	2002
Uchazeči o zaměstnání	55 063	65 809	66 572	67 720	74 135
Volná pracovní místa celkem	2 119	2 523	2 798	3 295	2 581
rok	2003	2004	2005	2006	2007
Uchazeči o zaměstnání	76 499	73 493	70 532	63 652	49 894
Volná pracovní místa celkem	2 745	2 948	2 710	5 003	6 462
rok	2008	2009	2010	2011	2012
Uchazeči o zaměstnání	45 657	59 976	61 947	58 087	61 589
Volná pracovní místa celkem	4 485	1 721	2 238	1 974	1 786
rok	2013	2014	2015	2016	2017
Uchazeči o zaměstnání	65 820	60 824	50 778	42 257	
Volná pracovní místa celkem	2 345	3 488	5 598	7 634	



Od roku 1993 až do současnosti, lze z grafu vidět, že počet volných pracovních míst k počtu uchazečům o práci nikdy nebyl přiměřený. Naopak z grafu lze vidět, že volných pracovních míst nikdy nebylo dostatek pro všechny uchazeče. To je důvodem, proč mnoho lidí muselo opustit právě Ústecký kraj. V žádném kraji se nikdy nerovnají volná pracovní místa s počtem uchazečů. Vývoj nezaměstnanosti (počet uchazečů o práci) je velmi kolísavý a několikanásobně větší, než počet volných pracovních míst.

Graf 9: Vývoj nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v letech 1993-2016

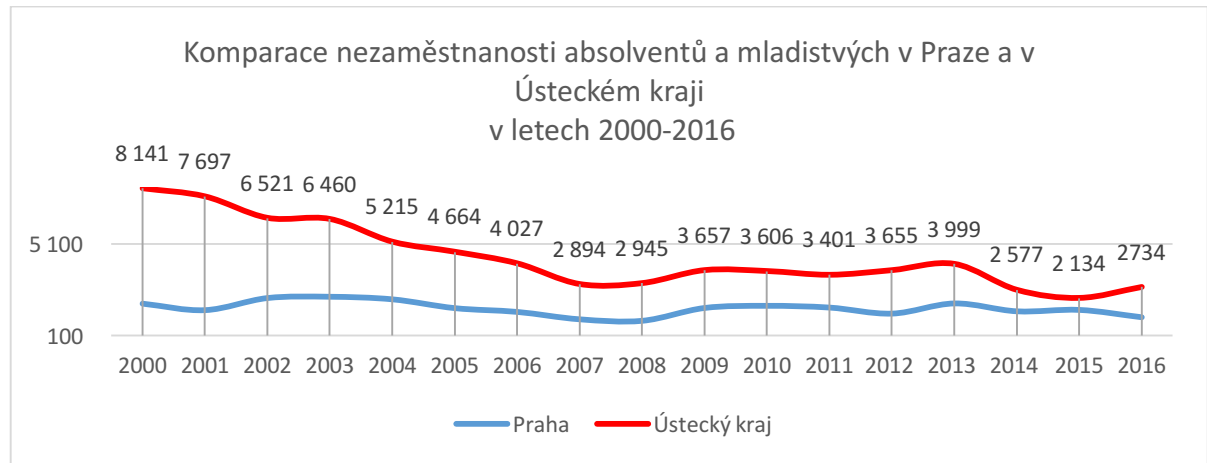


zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf číslo 9 dává přehled toho, jaká je nezaměstnanosti mladistvých a absolventů v poměru k volným pracovním místům. Nelze jednoznačně určit, zda vývoj nezaměstnanosti absolventů klesl či vzrostl, z grafu je jasné, že v roce 2016 přibylo volných pracovních míst o více než 2 000. Během let 1998-2005 převyšovala nezaměstnanost studentů nad nabídkou volných pracovních míst, v posledních letech je to naopak. Nejlépe na tom byl rok 1999, kdy na trhu práce byla téměř trojnásobně větší nabídka pracovních míst k celkovému počtu nezaměstnaných absolventů a mladistvých.



Graf 10: Komparace nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v Praze a v Ústeckém kraji

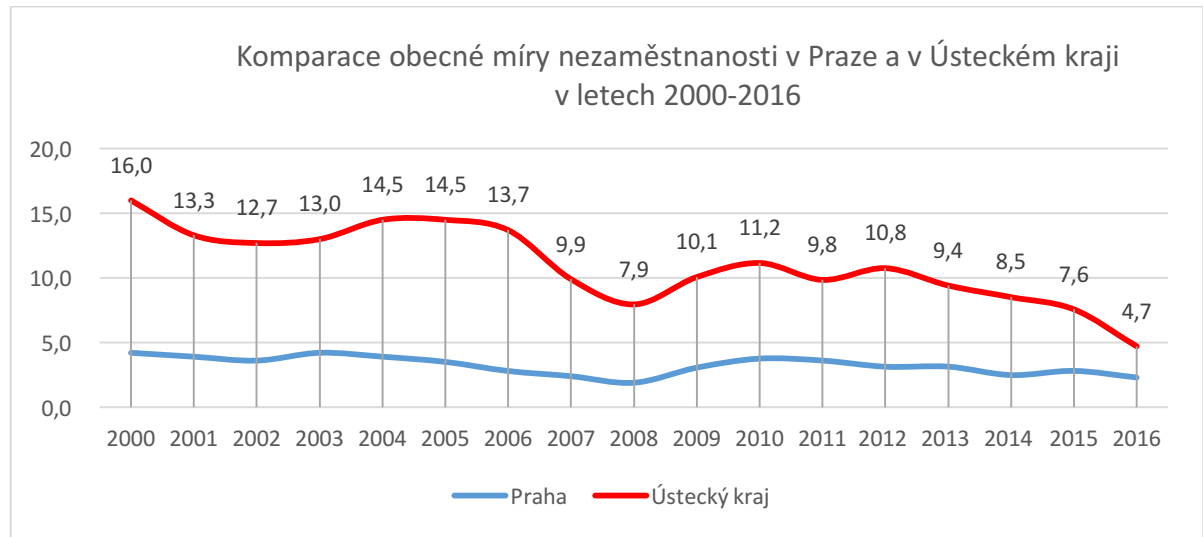


zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Ústecký kraj v komparaci s hlavním městem je na tom ve většině případů (kromě roku 2015) dvojnásobně hůř. Nezaměstnanost mladistvých v Praze je mnohem nižší, než v ostatních krajích v celé ČR. Proto většina mladých lidí zůstává po svých studiích nadále v Praze. Jak lze z grafu vidět, celková nezaměstnanost v průběhu let postupně klesá, jak v Praze, tak i v Ústeckém kraji. Ústecký kraj na tom byl nejhůř v roce 2000 (8 141 lidí) a nejnižší (2 134 lidí) nezaměstnanost mladistvých byla v roce 2015. Pro Prahu nejvyšší nezaměstnanost mladistvých byla v roce 2003 (2 209) a nejnižší v roce 2008 (908). Nejvyšší hodnoty pro Prahu jsou téměř stejné, jako nejnižší hodnoty pro Ústecký kraj (Praha nejvyšší: 2 209, Ústecký kraj nejnižší: 2 134). Další hledisko, které velmi ovlivňuje zaměstnanost mladistvých, je pracovní nabídka, která je v Praze několikrát větší.



Graf 11: Komparace míry nezaměstnanosti v Praze a v Ústeckém kraji



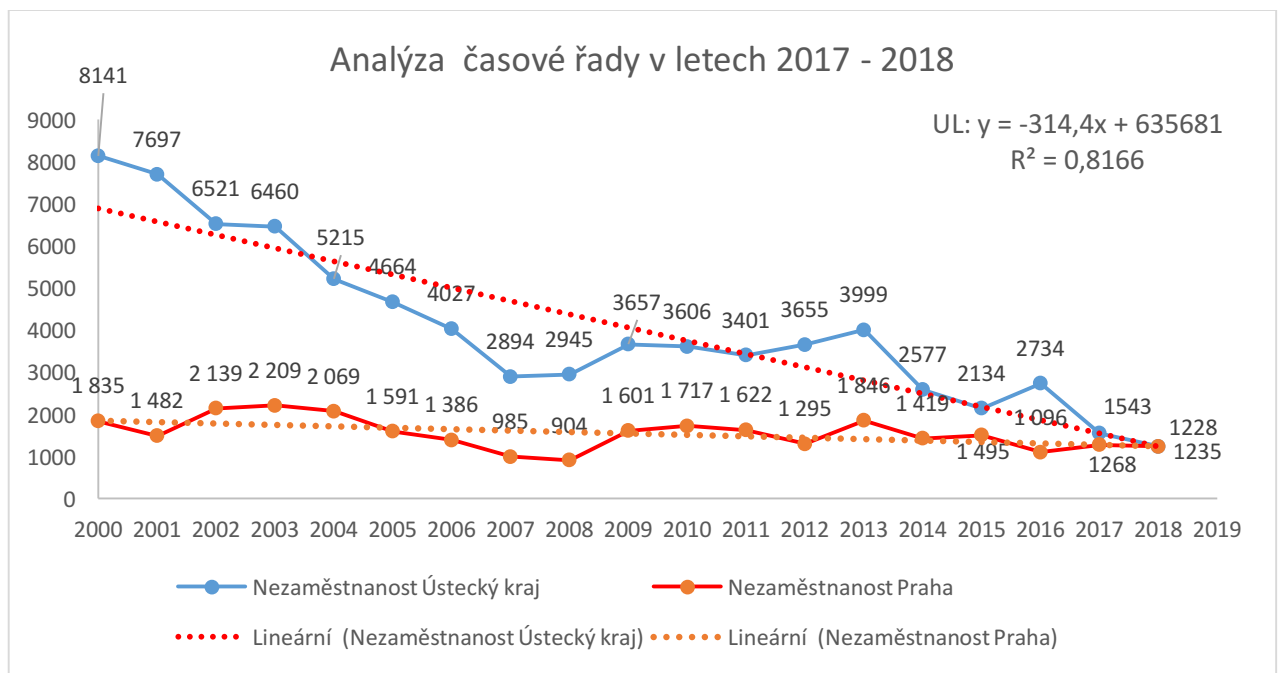
zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf číslo 11 udává přehled o toho, jak se vyvíjela míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2000 až 2016 v komparaci s Prahou, která je na tom ze všech krajů nejlépe. U kraje Prahy nejsou tak velké skoky během jednotlivých let. Naopak v Ústeckém kraji se míra nezaměstnanosti pohybuje velmi kolísavě. Největší rozdíl je od roku 2005 do roku 2008, kdy míra nezaměstnanosti během pouhých tří let klesla téměř o polovinu. Po roce 2008 naopak rostla až do roku 2012, kdy se to změnilo a opět klesala až do současnosti. V posledních letech míra nezaměstnanosti velmi klesla, vzhledem k ekonomické konjunktuře. Česká republika si drží prvenství nejnižší míry nezaměstnanosti mezi státy Evropské unie.



### 3.1. Analytická část - časové řady pro předpověď budoucího vývoje

Graf 12: Analýza časové řady pro vývoj nezaměstnanosti absolventů v Ústeckém kraji v komparaci s Prahou



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Trendová funkce: LINTREND, která byla spočítána pomocí Microsoft Office Excel

Obecný vzorec:  $y = mx + b$

Vzorec pro lineární trendovou funkci:  $Y_t = \beta_0 + \beta_1 t + \sum u$

Vyhodnocení:  $R^2 = 0,8166$ . Index determinace vyšel velice vysoce, výpočet je validní, přesný a odpovídá skutečnosti. Hypotéza:  $H_0$  existuje lineární trend.  $H_1$  žádný trend není, vývoj zaměstnanosti absolventů není závislý, je náhodný a zaměstnanost se zvyšuje.





Tabulka 3: Nezaměstnanost absolventů v roce 2017 a 2018

rok	Nezaměstnanost Ústecký kraj	Nezaměstnanost Praha
2000	8 141	1 835
2005	4 664	1 591
2010	3 606	1 717
2015	2 134	1 495
2016	2 734	1 096
2017	1 543	1 268
2018	1 228	1 235

## 3.2. Vyhodnocení výsledků

### 3.2.1. Příčiny poklesu nezaměstnanosti

Jeden z nejhlavnějších ukazatelů, proč dochází k poklesu nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, jsou demografické změny. Od roku 2011 do současnosti dochází k celkovému poklesu obyvatel. V roce 2012 bylo evidováno 826 764 obyvatel a koncem roku 2016 bylo evidováno 821 377 obyvatel. S celkovým poklesem obyvatel, také dochází k poklesu absolventů v Ústeckém kraji. V roce 2010 bylo 3 606 nezaměstnaných absolventů a v roce 2016 se počet nezaměstnaných absolventů rapidně snížil, a to na číslo 2 400. K celkovému poklesu také přispívá floating efekt, kdy dochází k pohybu lidí do jiných krajů, či zemí. V posledních letech je u absolventů velmi oblíbené odcestovat po studiu do cizích zemí. Tím, že lidé odcestují, nejsou vedení v databázi nezaměstnaných. Tento moderní trend také přispívá k celkovému poklesu nezaměstnanosti. Mezi kladné stránky u nezaměstnanosti Ústeckého kraje patří vývoj volných pracovních míst. Podle Českého statistického úřadu je až neuvěřitelné, jak se rapidně navýšila volná pracovní místa. V roce 2012 bylo 1 786 volných pracovních míst, o dva roky později se číslo pohybovalo na úrovni 3 488 a v roce 2016 bylo 7 634 volných pracovních míst. I když toto číslo nezahrne celkový počet nezaměstnaných, k celkovému vývoji zaměstnanosti to velmi přispělo.



Mezi další ukazatele vývoje zaměstnanosti patří celkový vývoj ekonomiky. Podle Lukáše Kučery z oddělení svodných analýz ČSÚ výše investic meziročně stouply o 9,0 %, což velmi napomohlo k celkové konjunktře ekonomiky ČR. Dotační politika ESF (Evropské sociální fondy) velmi pomáhá Ústeckému kraji s finančními dotacemi. Ústecký kraj dostává 2. nejvyšší dotace po Moravskoslezském kraji. Díky těmto dotacím je možné přispět na tvorbu nových pracovních míst, příspěvky nezaměstnanosti a také podpořit místní zaměstnavatele s určitým finančním příspěvkem. Ústecký region za podpory ESF ČR nabízí nezaměstnaným specifické programy pro začlenění na trh práce. Vlastníci firem ve většině případů mohou získat velmi výhodné podmínky pro zaměstnávání osob. Dokonce u některých projektů je možné získat plnou úhradu mzdových příspěvků včetně zákonných odvodů. Co se týče absolventů a mladistvých ESF nabízí odborné praxe. ESF nabízí dotaci na odborné pracovní místo pro absolventy jakéhokoli dosaženého stupně vzdělání. Podmínkou účasti této pozice je věk do 30 let, být nezaměstnaný delší dobu než 4 měsíce a předešlé pracovní zkušenosti nepřekračují dobu 2 let. Podporu od ÚP je možno získat až na 12 měsíců od nástupního dne. Mezi další programy patří projekt: Práce pro každého. Projekt se zaměřuje na osoby s nízkou kvalifikací, pro které je obtížné získat pracovní místo. Program Práce bez překážek, kdy ÚP spolupracuje s specifickou skupinou společensky izolovaných lokalit vesnických oblastí.

Koncem roku 2016 byly dokončeny projekty, díky kterým vznikla nová pracovní místa. V Ústeckém kraji jsou dva typy projektů, které se týkají zaměstnanosti. Prvním typem jsou regionální a individuální projekty. Projekt, který se zaměřuje na zaměstnanost mladých lidí se jmenuje: Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji, realizován od roku 2015 do roku 2018 a je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanosti a státního rozpočtu ČR. Hlavním cílem projektu je řešit nepříznivou situaci absolventů a mladých lidí ve věku 15-29 let na trhu práce. Účastníkům je poskytnuta praxe u vybraných firem a také možnost absolvování kurzů, tím mohou získat nové odborné zkušenosti a kompetence, díky kterým se účastníci lehce uchytní na trhu práce. Některé firmy nabízejí dlouhodobou spolupráci. Druhým projektem je Společně to dokážeme v Ústeckém kraji, který probíhá od roku 2016 do roku 2019. Tento projekt je cílen na dlouhodobě nezaměstnané s nízkou kvalifikací, kteří



trpí sociálním vyloučením. Hlavním cílem tohoto projektu je najít vhodné pracovní místo a připravit níže specifikovat skupinu k nástupu do práce. Třetím projektem, který právě probíhá je projekt: Vzdělávání dovedností pro trh práce II. (VDPT II). Projekt probíhá od roku 2016 do roku 2020 a zabývá se především problematikou neodpovídající kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání. Cílem projektu je zabezpečit, aby kvalifikace nezaměstnaných odpovídala poptávce současným potřebám zaměstnavatelů.

*zdroj: MPSV, ČSÚ, OECD, EUROSTAT*

### 3.2.2. Návrh řešení pro zachování pozitivního trendu zaměstnanosti

#### **Projekt: Sociální retence 1R**

Projekt Sociální retence 1R se zaměřuje na finanční podporu nezaměstnanosti absolventů vysoké školy v Ústeckém kraji. Cílem projektu je zlepšení lidského kapitálu, a tím zlepšit nezaměstnanost v budoucích letech tak, aby kraj byl konvergentní. Po ukončení vysokoškolského studia absolvent získá finanční měsíční podporu ve výši 3 000 Kč (nejdéle po dobu jednoho roku), dokud si nenajde vhodné pracovní místo dle jeho vystudovaného oboru. Finanční podpora slouží k nalezení vhodného pracovního místa, příspěvek na dopravu, na rekvalifikaci, absolvování jazykových kurzů a díky tomu získat uplatnění na trhu práce. Dále finanční prostředek může sloužit jako přívýdělek (výplata navíc) z odborné praxe, které nejsou tak vysoce placeny. Po dobu nezaměstnanosti bude absolventovi nabídnuta odborná praxe z ÚP ve vybraném podniku, dle vystudovaného oboru. Díky získání zkušeností během praxe v dané firmě absolvent bude mít větší šanci na uplatnění na trhu práce. V souladu OP Zaměstnanost (OPZ) a Nomenklatura územních statistických jednotek (NUTS II. Severozápad), jehož řídicím orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR je tento projekt financován z Evropských sociálních fondů (ESF). Podmínkou zapojení do tohoto programu je být absolvent bakalářského či magisterského studia a být mladší 30 let. Na základě zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 39 byla navržena další podmínka projektu. Další podmínkou projektu je: Absolvent má nárok na finanční podporu, jestliže během svého studia odpracoval nejméně 12 po sobě jdoucích měsíců minimálně na poloviční úvazek. Poslední podmínkou pro zapojení do projektu

---



je nutnost nalezení práce v Ústeckém kraji. Jestliže by si absolvent našel pracovní místo mimo Ústecký kraj, musel by vrátit celkovou obdržanou částku finanční podpory.

Výpočet ročních nákladů pro rozvoj zaměstnanosti absolventů:

Roční dotace na zaměstnanost Ústeckého kraje:	898 130 952 Kč
Výše finanční měsíční podpory:	3 000 Kč
Počet nezaměstnaných absolventů pro rok 2018:	1 228 osob

*Vzorec pro výpočet nákladů na jeden rok pro všechny nezaměstnané absolventy v roce 2018:*

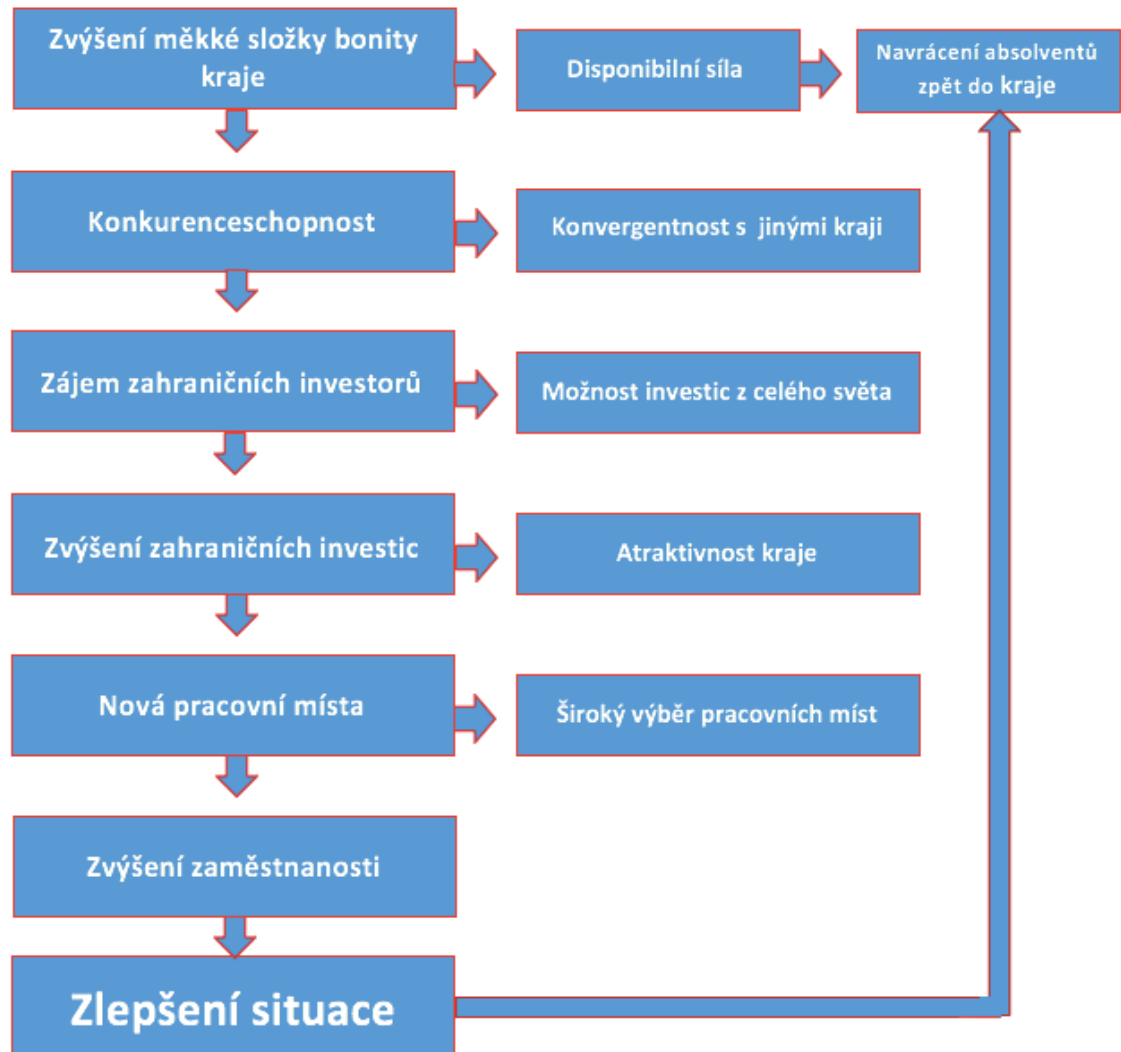
= výše finanční podpory x počet měsíců x počet nezaměstnaných absolventů  
= 3 000 x 12 x 1 228 = **44 208 000 Kč**

zdroj: vlastní zpracování, data získána z ÚP ČR (viz příloha)

Roční celkové dotace na zaměstnanost Ústeckého kraje činí skoro 1 miliardu Kč. Celkové náklady na projekt Sociální retence R1 jsou jen malou částí, proto tento projekt může být realizován. Zaměstnavatelé, kteří spolupracují s ÚP a nabízejí odbornou praxi pro studenty: Chemopetrol a.s. v Litvínově, Severočeské doly a.s. v Bílině, Krajská zdravotní a.s. v Ústí nad Labem, Constellium Extrusion Děčín s.r.o., Gymnázium Děčín, stavební firma Rohn s.r.o. v Teplicích.



Schéma: Zhodnocení projektu Sociální retence 1R





## 4. Závěr

Pro absolventy vysoké školy je největším problémem při hledání nového pracovního místa jejich nulová praxe a zkušenost v oboru. Tato bakalářská práce se zabývala problémem nezaměstnanosti absolventů vysokých škol do 30 let v Ústeckém kraji, který se nachází na severozápadu ČR. V popisné části byly zkoumány ekonomické ukazatele, jako je nezaměstnanost, zaměstnanost, obecná míra zaměstnanosti, nezaměstnanost absolventů od roku 1993 do současnosti. Dále v popisné části byla provedena komparace nejhoršího kraje s nejlepším krajem, a to s Prahou. Tato data byla uspořádána do přehledných tabulek a grafů. Primární data vycházela z přístupných údajů Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí. Sekundární data vycházela z popisné části a pomocí statistické metody časových řad byl spočítán budoucí vývoj zaměstnanosti absolventů v Ústeckém kraji. Ze statistických metod byla vybrána trendová funkce Lintrend, díky které byl vypočítán budoucí vývoj zaměstnanosti absolventů v Ústeckém kraji v letech 2017 - 2018. Budoucí vývoj zaměstnanosti absolventů měl rostoucí charakter, kdy byl zachován pozitivní trend zaměstnanosti. Současná nezaměstnanost absolventů v Ústeckém kraji se pohybuje kolem 2 500 nezaměstnaných. Předpověď pro rok 2017 vyšla 1534 nezaměstnaných a v následujícím roce 1228 nezaměstnaných. V rámci naplnění cíle byla syntézou primárních a sekundárních dat navrženo doporučení, jak by se dal vývoj zaměstnanosti absolventů zlepšit.

Mým návrhem je projekt: Sociální retence 1R, který se zaměřuje na finanční podporu nezaměstnanosti absolventů vysoké školy v Ústeckém kraji. Projektu se lze zúčastnit, dokud si absolvent nenajde pracovní místo, avšak nejdéle po dobu jednoho roku. Po dobu nezaměstnanosti absolvent získá finanční podporu a možnost získání odborné praxe, která by napomohla k uplatnění na trhu práce. Cílem projektu bylo zlepšení měkké složky bonity – zvýšit disponibilní zdroje, a tím zlepšit vývoj zaměstnanosti v budoucích letech. Jestliže se zvýší zaměstnanost v Ústeckém kraji, zvýší se zájem investorů a také se zvýší počet zahraničních investic, díky kterým vznikají nová pracovní místa. Obsazením nových pracovních míst se bude vývoj zaměstnanosti velmi pozitivně vyvíjet.



V roce 2018 se Ústecký kraj stane velmi zajímavý pro zahraniční investory, bude konkurenceschopný a konvergentní s Prahou. Návrh řešení slouží pro veřejnou správu, zejména pro Krajskou správu v Ústí nad Labem. Dále pro Ministerstvo práce a sociálních věcí, pro ÚP ČR, konkrétně pro Krajské ředitelství v Ústí nad Labem, jako základ a podklad projektu, pro rozvoj zaměstnanosti absolventů. Bakalářská práce je určena pro zaměstnavatele, kteří spolupracují s ÚP ČR pro získání nové pracovní síly. V poslední řadě zahraničním investorům, kteří mohou nabídnout praxi absolventům a hlavně vybrané sociální skupině. Absolventi vysoké školy s možností zapojení do projektu, a tím získání nejen finanční podpory, ale také možnost odborné praxe, získání zkušeností, a díky tomu nalezení vhodného pracovního místa na trhu práce v Ústeckém kraji. Cíl byl splněn.



## Seznam literatury

- BEDNAŘÍKOVÁ, Marie. *Ekonomie a ekonomika*. Vyd. 2., přeprac. Praha: ASPI, 2003. ISBN 80-86395-45-6.
- BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
- BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.
- HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 2. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2001. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-387-6.
- KUCHAR, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
- NOVÁK, Václav a kol. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, s.r.o., 2016. ISBN 978-80-86277-81-3.
- NOVÝ, Ivan a kol. *Sociologie pro ekonomy a manažery*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2006. Manažer. ISBN 80-247-1705-0.
- PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. ISBN 978-80-86730-21-9.
- SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie: 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.
- SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*. Praha: Profess Consulting, 2007. ISBN 978-80-7259-050-6.
- TOMEŠ, Igor. *Sociální správa: úvod do teorie a praxe*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-483-0.
- VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009. ISBN 978-80-7357-478-9.
- WAWROSZ, Petr. *Makroekonomie: základní kurz*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2012. ISBN 97-88074-08059-3.

### Odborný časopis:

- MAREŠ, Petr a SIROVÁTKA, Tomáš. *Sociální vyloučení a sociální začleňování*. Sociologický časopis. Czech Sociological Review, 2008, Vol. 44, no. 2, s. 271-294.





**Internetové zdroje:**

- Český statistický úřad. *Charakteristika Ústeckého kraje*. [online]. 2016. [vid. 2016-12-29] [cit. 2017-02-2]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika>
- Český statistický úřad. *Statistická ročenka Ústeckého kraje 2016* [online] 2016. [vid. 2016-12-29] [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-usteckeho-kraje-2016>
- Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [vid. 2016-11-27] [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>
- Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [vid. 2015-12-29] [cit. 2017-03-07]. Dostupné z www: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- Integrovaný portál MPSV. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [vid. 2017-01-07] [cit. 2017-03-10]. Dostupné z www: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>
- Integrovaný portál MPSV. *Práva a povinnosti zaměstnavatelů podle § 79 a 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [vid. 2016-12-15] [cit. 2017-03-15]. Dostupné z www: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/pravapovinnosti>
- Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [vid. 2016-12-29] [cit. 2017-02-23]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

**Právní předpisy:**

- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti



## Seznam tabulek

Tabulka 1: SWOT analýza absolventa vysoké školy .....	20
Tabulka 2: Počet uchazečů o zaměstnání v porovnání s volnými pracovními místy .....	32
Tabulka 3: Nezaměstnanost absolventů v roce 2017 a 2018 .....	37

## Seznam grafů

Graf 1: Nabídka a poptávka na trhu práce .....	10
Graf 2: Pohyby v pracovní síle .....	14
Graf 3: Rozloha okresů Ústeckého kraje .....	27
Graf 4: Zaměstnanost dle jednotlivých odvětví.....	28
Graf 5: Vývoj zaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 1993-2016 .....	29
Graf 6: Vývoj nezaměstnanosti v letech 2000-2016.....	30
Graf 7: Zaměstnanost v průmyslu v letech 2005-2016.....	31
Graf 8: Počet uchazečů o zaměstnání v porovnání s volnými pracovními místy.....	32
Graf 9: Vývoj nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v letech 1993-2016 .....	33
Graf 10: Komparace nezaměstnanosti absolventů a mladistvých v Praze a v Ústeckém kraji .....	34
Graf 11: Komparace míry nezaměstnanosti v Praze a v Ústeckém kraji .....	35
Graf 12: Analýza časové řady pro vývoj nezaměstnanosti absolventů v Ústeckém kraji v komparaci s Prahou .....	36
Graf 13: Zhodnocení projektu Sociální retence 1R.....	41



## Seznam zkratk

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF – Evropské sociální fondy

EU – Evropská Unie

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NUTS - Nomenklatura územních statistických jednotek, v anglickém jazyce: Nomenclature of Units for Territorial Statistics

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, v anglickém jazyce: Organisation for Economic Co-operation and Development

OPZ – Operační program zaměstnanosti

ÚP – Úřad práce

## Seznam příloh

Příloha 1: Přehled dotací z ESF pro rozvoj zaměstnanosti Ústeckého kraje

PŘEHLED DOTACÍ Z EVROPSKÝCH SOCIÁLNÍCH FONDŮ NA ROZVOJ ZAMĚSTNANOSTI ÚSTECKÉHO KRAJE				
Projekt	Krajská pobočka	Období	Výše dotace	Výše dotace na jeden rok pro Ústecký kraj
PZČR 1.	UP ČR	2015-2017	401 1000 000	143 250 000
PZČR 2.	UP ČR	2015-2018	272 1500 000	64 797 619
PZČR 3.	UP ČR	2015-2018	272 1500 000	64 797 619
PZČR 4.	UP ČR	2016-2020	105 0000 000	18 750 000
PZČR 5.	UP ČR	2015-2020	349 9850 000	49 997 857
PZČR 6.	UP ČR	2014-2020	70 000 000 000	833 333 333
PZUL 1.	Ústí nad Labem	2015-2018	49 7447 592	165 815 864
PZUL 2.	Ústí nad Labem	2016-2019	6 6000 000	22 000 000
PZUL 3.	Ústí nad Labem	2016-2019	12 8403 400	42 801 133
PZUL 4.	Ústí nad Labem	2017-2021	13 8235 717	34 558 929
<b>Celková výše roční dotace z ESF</b>				<b>898 130 952</b>
zdroj: ÚPČR				



## Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým **podpisem**, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

**Jméno a příjmení:** Michaela Matějková

V Praze dne: *5.5. 2017*

podpis:  .....

Jméno	Katedra / Pracoviště	Datum	Podpis