

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

Katedra financí a účetnictví

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Jakub MÜHLBERGER

Současné problémy na trhu práce na Mostecku

Vedoucí práce: Ing. Vendula TESAŘOVÁ, Ph.D.

2018

Poděkování

Tímto děkuji vedoucí bakalářské práce Ing. Vendule Tesařové, Ph.D. za profesionální vedení a za cenné rady, které mi byly poskytovány při tvorbě této práce a také zaměstnancům úřadu práce v Mostě za poskytnuté informace.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně s použitím uvedené odborné literatury a pramenů uvedených v seznamu, který je součástí této bakalářské práce.

V Plzni dne

Podpis

OBSAH

Poděkování	2
Prohlášení	3
Úvod	6
1 Trh práce	7
1.1 Rozdělení trhu práce	8
1.1.1 Interní a externí trh práce	8
1.1.2 Formální a neformální trh práce	9
2 Nezaměstnanost.....	10
2.1 Dobrovolná nezaměstnanost.....	10
2.1.1 Frikční nezaměstnanost	10
2.1.2 Strukturální nezaměstnanost	11
2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost	12
2.2.1 Cyklická nezaměstnanost	14
2.2.2 Sezónní nezaměstnanost.....	14
2.3 Příčiny existence nezaměstnanosti	14
2.4 Problémy spojené s nezaměstnaností	15
2.4.1 Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na člověka a společnost.....	15
2.4.2 Vypořádání se ztrátou zaměstnání.....	16
2.5 Rizikové uchazeči o práci	17
3 Státní politika zaměstnanosti.....	19
3.1 Aktivní politika zaměstnanosti	20
3.1.1 Rekvalifikace.....	20
3.1.2 Investiční pobídky	21
3.1.3 Veřejně prospěšné práce.....	21
3.1.4 Společensky účelná pracovní místa.....	21
3.1.5 Příspěvek na zapracování	22
3.1.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	22
3.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	22
3.2.1 Státní podpora v nezaměstnanosti	23
4 Analýza trhu práce na Mostecku	25
4.1 Základní údaje o okrese Most.....	25
4.2 Porovnání trhu práce na Mostecku v letech 2016, 2017, 2018.....	25

4.3	Problémové mikroregiony Mostecka.....	28
4.3.1	Litvínov a okolí	28
4.3.2	Most – venkov	28
4.3.3	Most.....	29
4.4	Výdaje na politiku zaměstnanosti na Mostecku	29
4.5	Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2017.....	30
4.5.1	Iniciativa podpory zaměstnanosti pro mládež	31
4.5.2	Flexibilně do práce	32
4.5.3	Společně to dokážeme	32
4.5.4	Veřejně prospěšné práce.....	33
4.5.5	Společensky účelná pracovní místa.....	34
4.5.6	Chráněná pracovní místa	34
4.5.7	Příspěvek na podporu regionální mobility	35
4.5.8	Rekvalifikace.....	36
4.5.9	Poradenství	37
5	Problémy na trhu práce na Mostecku	39
5.1	Nedostatek pracovních míst.....	39
5.2	Dlouhodobě nezaměstnaní.....	39
5.3	Nízká finanční gramotnost a vzdělání	40
5.4	Sociálně vyloučené lokality.....	43
5.4.1	Sídlíště Chanov	44
5.4.2	Lokalita „Stovky“.....	44
	Zdroj: Magistrát města Mostu, vlastní vypracování.....	45
5.4.3	Lokalita „Sedmistovky“	45
6	Neziskové organizace působící na území Mostecka	47
6.1	Středisko sociální pomoci Diakonie ČCE v Mostě	47
6.2	KRUH pomoci, obecně prospěšná společnost.....	48
6.3	Obrnické centrum sociálních služeb, p. o.....	49
	Závěr.....	50
	Seznam tabulek	53
	Seznam použité literatury a informačních zdrojů.....	54
	Seznam zkratk	58
	Abstrakt	59
	Klíčová slova.....	59
	Abstract	60
	Key words	60

Úvod

Předkládaná bakalářská práce, je zaměřená na současné problémy týkající se trhu práce v Mosteckém regionu. Cílem teoretické části je popsat trh práce, problematiku nezaměstnanosti a její příčiny a u praktické části s pomocí pracovníků úřadu práce v Mostě poukázat na negativní jevy, které se zde vyskytují, způsob jejich řešení a také porovnání současné situace s předchozími roky.

Nezaměstnanost na Mostecku má v průběhu sledovaných let 2016 až 2018 klesající tendenci, ale i přesto zůstává druhou nejvyšší v celorepublikovém srovnání. Je to stále aktuální téma zejména z důvodu velkého počtu dlouhodobě nezaměstnaných žijících v sociálně vyloučených lokalitách a nízkého vzdělání uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadě práce.

V první kapitole je obecně popsán trh práce a problémy jako například mzdová strnulost. Druhá kapitola je zaměřená na nezaměstnanost a její druhy, příčiny její existence a problémy s ní spojenými. Jsou zde také uvedeni uchazeči, kteří jsou zaměstnavateli považováni za rizikové. Jako další následuje kapitola s názvem „Státní politika zaměstnanosti“ popisující aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a jejich druhy. Poté už následuje čtvrtá kapitola, která je zaměřená na praktickou část týkající se analýzy trhu práce na Mostecku. Začíná krátkou částí, kdy je zkráceně popsán okres Most a pak už následuje porovnávání trhu práce v minulých letech, popsání problémových mikroregiony Mostecka a výčet realizovaných projektů společně s dalšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. V závěrečné kapitole jsou vyčleněny hlavní problémy na trhu práce na Mostecku, jako je například nízké vzdělání a sociálně vyloučené lokality a dosavadní způsob jejich řešení.

1 Trh práce

Setkává se zde nabídka práce domácností s poptávkou po ní ze strany zaměstnavatelů, kteří za odvedenou práci poskytují domácnostem peníze (mzdu), nebo i jiné nepeněžní benefity. Odměny za práci představují pro většinu domácností jejich jediný významný zdroj příjmu. Celostátní průměrná výše mezd a také vývoj nezaměstnanosti jsou velice důležité faktory, které ovlivňují celkový vývoj společnosti a proto je důležité je podrobně sledovat. Práce tvoří společně s půdou a kapitálem základní výrobní faktory. „*Trh práce je možné definovat jako místo, kde se střetává nabídka práce (tzn. kde lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tzn. kde firmy, vláda, domácnosti nabízejí zaměstnání). Nástrojem sladění nabídky a poptávky po práci je cena práce – mzda.*“ (1).

Trh práce v sobě ukrývá řadu nedokonalostí. Například takzvaná „mzdová strnulost“, což znamená, že mzdy a platy zaměstnanců reagují podstatně pomaleji, než probíhají změny na trhu práce. Dále pak rozdílnost mezd u různých firem a to i v případě, že je pracovní náplň v těchto firmách téměř stejná. Další nedokonalostí jsou neúplné informace o trhu – to se netýká jen konkurenceschopnosti firem, ale také potencionálních zaměstnanců.

Rozdíly mezd se dají rozčlenit na dva druhy. Jedním z nich jsou takzvané „nerovnovážné rozdíly“, což jsou rozdíly ve mzdách u zaměstnanců se stejnou kvalifikací, které ukazují změny v rozvoji jednotlivých odvětví. Tento rozdíl pak ovlivňuje poptávku a nabídku práce, dokud se výše mezd v daném odvětví nevyrovná. Lze to uvést na teoretickém příkladu, kdy pracovník v supermarketu pobírající mzdu 15 000 Kč měsíčně raději odejde pracovat ke konkurenci, kde bude pobírat 17 000 Kč měsíčně. To poté může donutit první supermarket navýšit mzdu, aby měl dostatečné množství pracovníků.

Dalším druhem jsou pak „rovnovážné rozdíly“. Tyto rozdíly neovlivňují poptávku a nabídku práce, ale jsou to rozdíly trvalé. Je to například nedostatečná mobilita zdrojů a segmentace trhu práce, rozdíly ve vrozených tělesných a duševních schopnostech člověka, nebo třeba rozdíl v tom, kolik času a peněz je potřeba vynaložit na rozvoj dovedností a schopností člověka, aby mohl vykonávat danou práci (2).

Na trhu práce si nejsou všichni uchazeči o práci rovni. Ne všichni lidé mohou obsadit danou pracovní pozici a to z důvodu různých požadavků na vzdělání a praxi v oboru nebo například i na fyzickou zdatnost jedince. Trh práce také trpí diskriminací na základě pohlaví, věku nebo například národnosti.

1.1 Rozdělení trhu práce

Trh práce je rozdělen do několika segmentů a to na interní a externí, nebo formální a neformální.

1.1.1 Interní a externí trh práce

Interní, respektive vnitřní trh práce lze nalézt přímo v jednotlivých firmách. Není to tedy běžný trh práce a dostupnost těchto pracovních míst je pro běžného uchazeče velice nízká. Pokud je volné místo v daném podniku, obsadí se většinou povýšením zaměstnance v této firmě již pracujícím. Uchazeč mimo danou firmu se o tomto volném pracovním místě prakticky nemá šanci dozvědět, a pokud by se o něm přeci jen dozvěděl, musel by být velice schopný a kvalifikovaný pro to, aby ho firma upřednostnila před svým vlastním zaměstnancem. Interní trh práce je využíván převážně v oborech, jejichž pracovní náplň je velice specializovaná a je potřeba proškolit zaměstnance, aby byli schopni tuto práci vykonávat.

Tento trh práce má své výhody, jako je například možnost kariérního postupu, která funguje jako dobrá motivace pro pracovníky a zároveň dobré obeznámení firmy se zkušenostmi zaměstnance, díky čemuž může lépe určit, zda se pro danou pracovní pozici hodí a díky tomu má investice do lidského kapitálu v interním sektoru pro zaměstnavatele velkou návratnost. Zaměstnanci dostávají množství benefitů, mají většinou vyšší platy než je tomu na externím trhu práce a také lepší pracovní podmínky. Do negativ lze zařadit malou flexibilitu firmy zapříčiněnou nízkým počtem nových zaměstnanců přicházejících do společnosti (3).

Externí trh práce nabízí větší flexibilitu firmám, které si mezi sebou mohou konkurovat z důvodu pohybu zaměstnanců mezi firmami. Je zde větší pravděpodobnost nalezení méně atraktivních pracovních pozic, než je tomu u interního trhu práce. Zde většinou končí lidé s nižším vzděláním, noví absolventi bez praxe a nutné kvalifikace, nebo starší lidé, kteří se hůře adaptují v novém moderním pracovním prostředí a neumí například pracovat s počítačem. Zaměstnavatelé nemusí tolik pečovat o své pracovníky, protože je relativně snadné je nahradit a z toho důvodu je na tomto trhu práce větší fluktuace zaměstnanců ve firmách (4).

1.1.2 Formální a neformální trh práce

Trh práce se dělí na formální či neformální podle toho, zda je kontrolován společenskými institucemi či nikoliv. Formální trh je oficiální nabídkou pracovních příležitostí a bývá těmito institucemi kontrolován a regulován. Neformální trh práce je naopak mimo dohled kontrolních orgánů a úřadů a spadá do něj například práce „načerno“, zaměstnávání cizinců bez pracovního povolení atd. (3).

2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje historicky i v současné době jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství.

V ekonomii se většinou řeší registrovaná míra nezaměstnanosti, což znamená že nezaměstnaná osoba je registrovaná na úřadě práce. Další charakteristikou, kterou musí člověk splňovat, aby byl považován za nezaměstnaného je být v produktivním věku, nemít placené zaměstnání ani nepodnikat, být dočasně bez práce, ale pokud by se vyskytla nabídka práce, tak by do ní byl ochoten během 14 dnů nastoupit. Práci také aktivně hledají a mají ochotu pracovat. Spolu se zaměstnanými nebo podnikajícími, tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

2.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Člověk bez zaměstnání, který z nějakého důvodu (například mu nevyhovuje náplň práce) nemá zájem přijmout pracovní nabídku. Tato osoba může mít několik nabídek práce, které se ovšem rozhodne nepřijmout s tím, že stále aktivně hledá jiné pracovní místo, které mu bude více vyhovovat. Faktorů ovlivňujících výběr pracovního místa je pro uchazeče několik. Velikost mzdy/platu, vzdálenost místa výkonu práce od bydliště zaměstnance, náplň práce a její náročnost a další. Důležitost těchto faktorů je pro lidi subjektivní a každý jim přiděluje rozdílnou váhu.

Pokud by byl trh práce dokonale konkurenční, byla by nezaměstnanost pouze dobrovolná, jelikož by nastala rovnováha na trhu (nabídka by se vyrovnala s poptávkou), která nastává pouze v situaci, kdy je část ekonomicky aktivního obyvatelstva nezaměstnaná. Pro tyto nezaměstnané platí, že jsou ochotni pracovat, ale pouze při dostatečně vysoké mzdě a pokud jí nedostanou, tak budou raději upřednostňovat volný čas před prací (5).

2.1.1 Frikční nezaměstnanost

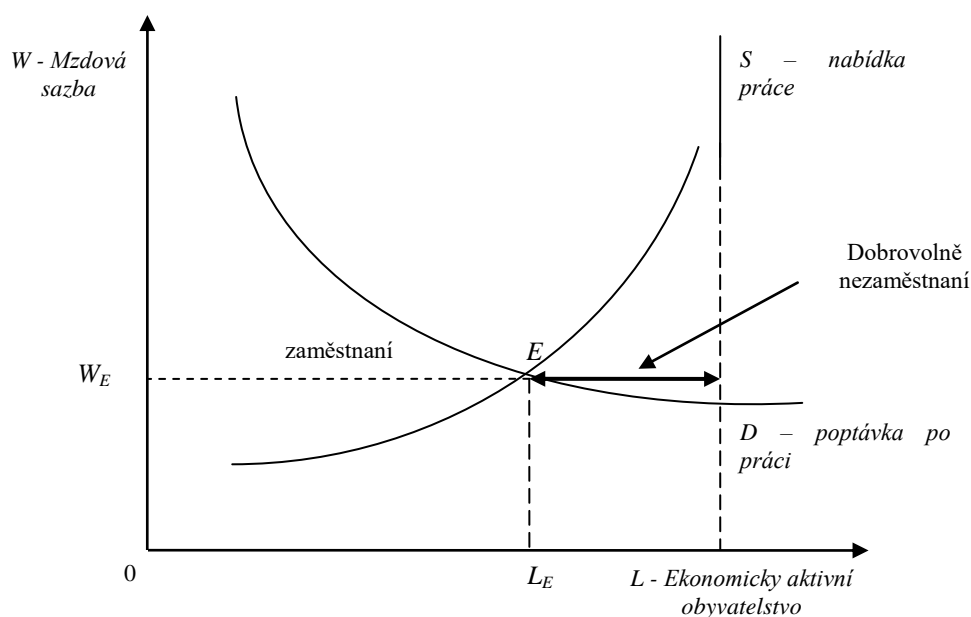
Vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi místy či pracovními příležitostmi. Vždy existují na trhu ti, kteří byli propuštěni v důsledku skutečnosti, že firmy vznikají a zanikají, ve firmách se mění technologie, díky modernizaci a automatizaci, nebo probíhají organizační změny, které mohou vést k uzavírání jednotlivých pracovních pozic, nebo dokonce celých pracovišť. Do frikční nezaměstnanosti lze zařadit i lidi, kteří opouští pracovní místa z důvodu stěhování se do nového bydliště nebo ty, kteří si hledají první zaměstnání po ukončení studia.

Roli hraje i nedostatečná informovanost uchazečů o práci. Tento druh nezaměstnanosti není brán jako závažný problém, protože nezaměstnaní po určité době najdou uplatnění a zapojí se do pracovního procesu (5).

2.1.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je vyvolána klesající a nedostatečnou poptávkou po určitých statcích. Z toho důvodu pak klesá poptávka po zaměstnancích v těchto oborech, které dané statky vyrábí. Většinou se jedná o staré obory, jejichž výrobky či služby již nejsou tolik atraktivní a klesá po nich poptávka. Dalším vlivem je stále se zvyšující automatizace a následné propuštění již nepotřebných zaměstnanců – to se nazývá tzv. technologická nezaměstnanost. Pokles výroby v některých odvětvích je pak následován navýšením výroby a poptávky po zaměstnancích v odvětvích jiných, z toho důvodu je otevřených pracovních míst stále přibližně stejně. Problémem ale je, že nově otevřené pracovní pozice mnohdy vyžadují jinou kvalifikaci, nebo se nachází v jiných městech či krajích (5).

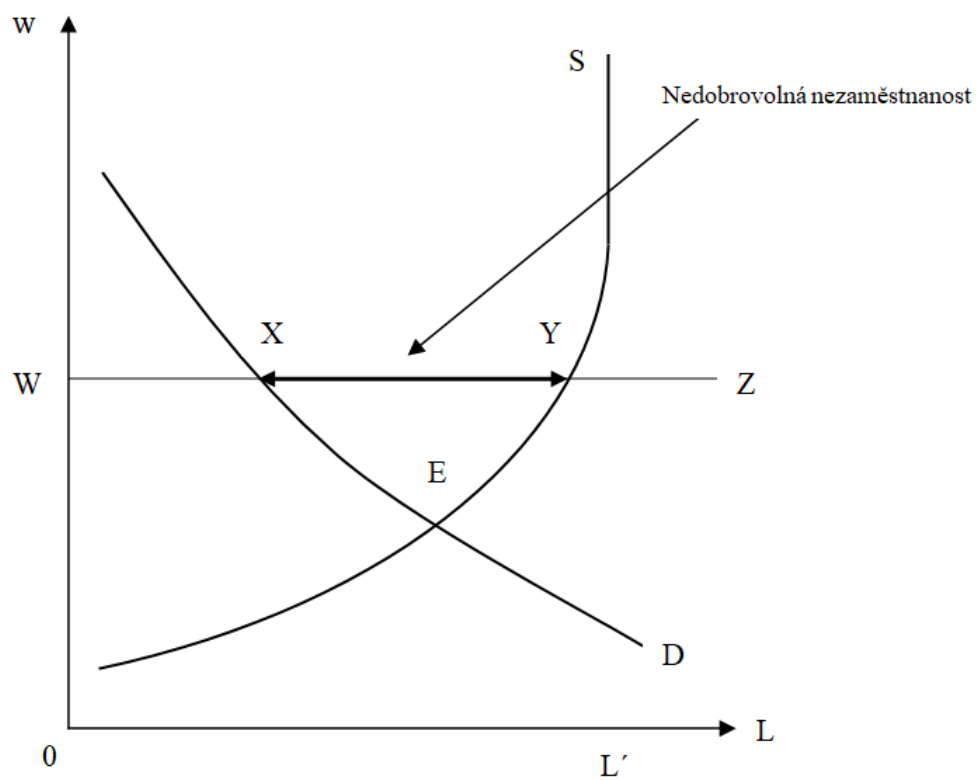
Obrázek č. 1: **Dobrovolná nezaměstnanost** (5)



2.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Pokud je poptávka po práci nižší, než je její nabídka, vzniká nedobrovolná nezaměstnanost. Část lidí bez zaměstnání by za daných mzdových podmínek pracovat chtěla, ale bohužel nenachází uplatnění z důvodu nedostatku volných míst. Zapříčiněno je to vyšší reálné mzdové sazby, která převyšuje sazbu odpovídající rovnovážnému stavu. Z toho vychází, že mzdy jsou nepružné a reagují příliš pomalu. Uchazeči hledají práci za takovou mzdu, která na trhu práce převládá, ale ani tak nemohou práci najít. Příčinou této nezaměstnanosti jsou například odbory, které brání snižování mezd nebo minimální mzda ze zákona daná. To se týká hlavně profesí, na které není třeba vysoké kvalifikace a nabízí nízké mzdy, které jsou právě díky zákonům a odborům navyšovány, ale lidé by na těchto pozicích byli ochotni pracovat i za nižší mzdy (5).

Obrázek č. 2: **Nedobrovolná nezaměstnanost** (5)



w	mzdová sazba	W	zvýšená mzdová hladina
L	práce	WX	zaměstnaní
S	nabídka práce	XY	nedobrovolně nezaměstnaní
D	poptávka po práci	YZ	dobrovolně nezaměstnaní

2.2.1 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je zapříčiněna cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. Tato nezaměstnanost narůstá, když je ekonomika v období hospodářského poklesu. Je to dáno tím, že všechny ekonomické subjekty se v tomto období snaží snížit své celkové výdaje a nezaměstnanost tak roste ve většině odvětví. V období růstu výkonu ekonomiky se cyklická nezaměstnanost naopak snižuje (5).

2.2.2 Sezónní nezaměstnanost

Měnicími se ročními obdobími a na to navazující změnou počasí je ovlivněna řada odvětví. V průběhu roku takto kolísá poptávka po práci v zemědělství, stavebnictví, či v cestovním ruchu (zaměstnanci v hotelových resortech, průvodci na hradech a zámcích, ti všichni jsou ovlivněni ročními obdobími). Tato nezaměstnanost je nejvyšší v zimních měsících, kdy je poptávka po práci ve výše zmíněných odvětvích nejnižší. Nejlépe na tom je sezónní nezaměstnanost naopak na jaře a v létě a to především v období od května do srpna (5).

2.3 Příčiny existence nezaměstnanosti

Důvodem existence nezaměstnanosti můžeme označit nepružnost mezd a platů a rozdíly mezi nabídkou a poptávkou po práci. Není to ale jen negativum, protože pro pohyb ekonomiky je vyžadován i pohyb zaměstnanců a na to je potřeba určitý čas, během kterého se oba pohyby navzájem přizpůsobují. Je to také věc svobodného rozhodování osob, které si mohou určit, zda budou pracovat, či budou existenčně závislé na jiných příjmech, jako jsou například sociální dávky (6).

Nezaměstnanost je v dnešní svobodné a demokratické společnosti běžným fenoménem, protože lidé již nejsou nuceni pracovat pod pohrůžkou odsouzení k trestu ve vězení za „příživnictví“ a není ze zákona daná nutnost 100% zaměstnanosti.

Hlavními příčinami nezaměstnanosti jsou ty, které způsobují strukturální nerovnováhu, popřípadě snižují flexibilitu pracovního trhu bez ohledu na ekonomickou úroveň. Za nejvýznamnější je považována nízká motivace nezaměstnaných pracovat a to z důvodu nevýhodného poměru mezd a sociálních dávek. Další jsou pak strukturální změny, nízká kvalifikační úroveň nezaměstnaných a také nízké vzdělání. Následuje diskriminace zaměstnavatelem, což znamená, že upřednostňuje určité uchazeče o zaměstnání před jinými.

Největší roli v tomto rozhodování u zaměstnavatelů hraje věk. Významným důvodem je špatná dopravní obslužnost, nízká poptávka po práci v regionu nebo ekonomická nerozvinutost regionů, což se ale týká jen regionů s vysokou mírou nezaměstnanosti (7).

Celková modernizace a automatizace je také příčinou snižování stavů pracovníků ve firmách, i když se i právě díky automatizaci otevírají nové obory, které ale vyžadují vysoce vzdělané zaměstnance s praktickými znalostmi (jedná se například o správce systémů, programátory a další). Nezaměstnanost ovlivňují i nadnárodní společnosti, které se stěhují do jiných států, kde budou mít nízké náklady na pracovníky (příkladem je společnost Amazon, která chystá část svého skladu přesunout z České republiky do Polska, kvůli levnější pracovní síle). Může se také stát, že se domácí trh nasytí určitým výrobkem dlouhodobé spotřeby a zaměstnavateli pak nezbude nic jiného, než se zaměřit na jiný produkt nebo firmu zavřít a tím pádem propustit své zaměstnance.

2.4 Problémy spojené s nezaměstnaností

Práce je pro člověka v dnešní společnosti nenahraditelná. Poskytuje mu příjem peněz, který je důležitý pro naplňování jeho potřeb a jeho důstojnou existenci. Důležitý je i pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Udržuje člověka v denním rytmu pracovní dobou a také tím, jak odděluje pracovní dny od volných. Zaměstnání ukazuje, kde ve společenském žebříčku se člověk přibližně nachází, což je v naší materialistické společnosti důležité pro uspokojení potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Je to i způsob jak využít svou přebytkovou duševní a tělesnou energii (5).

Neočekávaná ztráta pracovní pozice je z výše uvedených důvodů velkým zásahem do života člověka. Je to traumatizující zážitek i přesto, že v našem demokratickém sociálním státě je možné žít důstojný život dočasně i bez financí plynoucích ze zaměstnání a to díky podpoře v nezaměstnanosti. Nedobrovolné vyloučení z pracovního poměru má na člověka průkazné negativní psychologické, sociální, ale i zdravotní následky.

2.4.1 Vliv dlouhodobé nezaměstnanosti na člověka a společnost

Při dlouhodobé nezaměstnanosti mizí finanční odměna jako hlavní zdroj příjmů a uspokojování potřeb a přichází osobní i rodinná ekonomická nejistota. Člověk ztratí rytmus běžného pracovního dne a možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností.

Dlouhodobě nezaměstnaný člověk pomalu ztrácí motivaci v životě, začíná se méně socializovat a uzavírá se i před přáteli a bývalými kolegy z práce.

„Ocitne-li se člověk dlouhodobě bez práce, ztratí nejsilnější pojítko s realitou, zmocní se ho nejistota a strach z budoucnosti, později i pochybnosti o vlastních schopnostech. A tak ztratit práci ve společnosti, kde je placená práce stále ještě spojována s vysokou společenskou i osobní hodnotou a kde je zaměstnání klíčem k životním aspiracím i zdrojem identity a sebeúcty člověka, přináší stresující životní událost. Tento subjektivně stresující zážitek je navíc okolím stále ještě vnímán jako selhání jedince“ (5).

Pro dlouhodobě nezaměstnaného člověka může být nalezení práce těžší, než u krátkodobě nezaměstnaného, protože stav bez práce začne být u některých osob po určité době vnímán jako „normální stav“. Někteří lidé si zvyknou na nové podmínky, jako je třeba velké množství volného času, omezené finance, ale i na novou sociální pozici. Člověk pak po zvážení všech pro a proti může dojít k závěru, že mu současná situace relativně vyhovuje a do práce se mu už vrátit nechce (8).

Velký počet dlouhodobě nezaměstnaných má negativní dopad i na společnost. Zvyšuje se množství sociálně patologických jevů, což je nepřímo zaviněno vyšší konzumací alkoholu a drog. Za následek to má vyšší nemocnost a s tím spojenou rostoucí spotřebu léků a vyšší výskyt sebevražd. Má také efekt na ekonomiku státu, jelikož rostou náklady na pasivní politiku zaměstnanosti. Dále pak na oblast politickou, protože dlouhodobě nezaměstnaní velmi často inklinují k populistickým až extrémistickým názorům. Dlouhodobá nezaměstnanost má za následek i vyšší množství drobných zločinů, jako jsou například krádeže. Z těchto důvodů lze tedy oprávněně považovat dlouhodobou nezaměstnanost za závažný problém s velkou mírou společenského rizika (5).

2.4.2 Vypořádání se ztrátou zaměstnání

Zvládnutí situace jako ztráta zaměstnání je podmíněno mnoha faktory. Lépe na tom jsou lidé, kteří dobře zvládají stresové situace a zátěž na psychiku, což jsou osoby konstruktivní a adaptivní. Dobře připraveni jsou lidé, kteří si ztrátou zaměstnání už někdy v životě prošli a ví, co všechno to obnáší. Je lepší hledat příčiny výpovědi u sebe (než shazovat vinu na zaměstnavatele), nepodléhat panice a co nejrychleji se zaměřit na hledání nového místa a brát to jako novou příležitost potkat nové lidi a změnit zažitý stereotyp. Pomůže i rozvíjení nových zájmů a aktivit a hlavně neztrácet důvěru v sebe sama.

Věk hraje v této problematice důležitou roli. Starší lidé snášejí ukončení pracovního poměru podstatně hůře než mladší, jelikož o ně na pracovním trhu není až takový zájem a často se mohou setkat s diskriminací ze strany zaměstnavatel z důvodu jejich vyššího věku. Mají také mnohdy svou vlastní rodinu a o to horší pro ně ztráta zaměstnání je. Hůře se také adaptují v nových zaměstnáních, pokud nenajdou pracovní místo ve stejném oboru, a pomaleji rozvíjejí své schopnosti a dovednosti.

Dosažená kvalifikace má také vliv na to, jak snadné či těžké je vypořádání se s nezaměstnaností. Lidé s nižší či žádnou kvalifikací a nízkým vzděláním nalézají nové zaměstnání s velkými problémy a také více podléhají pocitu, že jsou obětí technologických a společenských změn a mají sníženou schopnost aktivního jednání. Z toho pak vyplývá i to, že zaměstnanci, kteří byli propuštěni z kvalitativně horších pracovních pozic, vykazují v době nezaměstnanosti nižší sebevědomí a motivaci. Na tyto osoby se zaměřuje velké množství programů poskytujících rekvalifikační kurzy a další možnosti zlepšení schopností uchazečů a díky tomu i jejich konkurenceschopnosti na trhu práce. Tyto kurzy také pozitivně působí na psychiku uchazeče, protože to v nich probouzí motivaci se zlepšit a vrátit se do pracovního procesu zkušenější než předtím. Okolí na takového člověka pak také nahlíží lépe, jelikož vidí snahu znovu pracovat a nestát se dlouhodobě nezaměstnaným.

Nejlepším a nejčastěji využívaným způsobem při hledání nového pracovního místa je osobní kontakt, při kterém potenciálnímu zaměstnavateli předá uchazeč svůj životopis a též proběhne krátký pohovor. Je také možné využít písemného či elektronického kontaktu, u kterého už je ale šance na přijetí nižší. Nejhorší je být pasivní, nechat hledání práce na pracovním úřadě a nevyvíjet jinou snahu. V tuto chvíli již uchazeč téměř nedoufá, že se pro něj na trhu práce najde uplatnění.

2.5 Rizikové uchazeči o práci

Mezi rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce lze označit následující (7):

- Občané se zdravotním postižením.
- Mladiství uchazeči o zaměstnání.
- Absolventi škol.
- Uchazeči společensky nepřizpůsobiví, často měnící zaměstnání, se špatnou pracovní morálkou.

- Nekvalifikovaní uchazeči.
- Uchazeči pečující o děti do věku 15 let.
- Vyšší věkové kategorie.
- Osoby bydlící v okrajových částech okresu s omezenou dopravní obslužností.

Nejčastěji se vyskytujícími kombinacemi těchto rizikových skupin jsou starší lidé s nevyhovujícím zdravotním stavem a starší lidé s nedostatečnou kvalifikací.

Zaměstnanci úřadu práce při přiřazování volných pracovních míst upřednostňují mladé lidi a čerstvé absolventy škol, protože v případě dlouhodobé nezaměstnanosti jsou nejrizikovější skupinou. To je z toho důvodu, že ještě neměli možnost zařadit se do pracovního procesu a tak by si mohli rychle zvyknout na život bez zaměstnání.

3 Státní politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti v ČR má cíle korespondující s evropskou strategií pro hospodářský růst a zaměstnanost. Hlavním cílem je tedy snížení masové nezaměstnanosti, ale to se nedá vyřešit jen vytvářením nových pracovních míst. Je potřeba více stimulovat ekonomický růst, přilákat nové podniky například snižováním daní, nebo prosazováním programů pro snadnější podnikání. Státní politika zaměstnanosti se snaží pomáhat rizikovým uchazečům o práci a také o snižování rozdílů mezi méně a více rozvinutými částmi republiky. Není vytvářena jen státem, ale je ovlivněna i zaměstnavateli, nebo odborovými organizacemi.

„Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.“ (8)

Tradičně je rozdělena na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti podporuje zřizování nových pracovních míst. Toho dosahuje například poskytováním příspěvků zaměstnavateli i novému zaměstnanci, který byl nově přijat na pracovní pozici. Pasivní politika zaměstnanosti se stará o hmotné zabezpečení uchazečů o práci a také se jim snaží zprostředkovat zaměstnání.

Celkové výdaje na PPZ (pasivní politiku zaměstnanosti) jsou v České republice v průběhu let o poznání vyšší než na APZ (aktivní politiku zaměstnanosti) a průměrné výdaje na jednu osobu se od roku 2007 zvýšily o přibližně padesát procent. Celkové výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti v České republice pak byly v letech 2009 až 2011 zdaleka nejvyšší kvůli velkému počtu nezaměstnaných.

Tabulka 1 Celkové výdaje na APZ a PPZ v ČR (9)

	Rok										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
APZ (v mil. Kč)	4 182	3 638	3 848	5 665	3 690	2 451	4 251	6 387	9 669	6 861	4 703
PPZ (v mil. Kč)	7 015	7 113	15 076	13 353	10 348	8 760	9 675	9 280	8 303	8 254	7 853
Počet osob pobírajících PPZ	116 478	109 376	188 069	163 481	132 421	104 472	117 946	115 908	101 789	97 870	87 129
Výdaje na osobu (v Kč)	60 226	65 033	80 162	81 679	78 145	83 850	82 029	80 063	81 571	84 336	90 131

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti (8)

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Veřejně prospěšné práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Příspěvky na zapracování
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

3.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikaci poskytuje úřad práce v případě, že struktura poptávky na trhu práce neodpovídá struktuře nabídky pracovních sil. Jsou uskutečňovány formou vzdělávacích programů dalšího profesního vzdělání, mezinárodních vzdělávacích programů, ve školních vzdělávacích programech, či vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání.

Uchazeč o práci si rekvalifikací může zlepšit svou kvalifikaci a tím zvýšit svou konkurenceschopnost při hledání nové práce v daném odvětví, kde tuto nově nabytou dovednost využije. Příkladem jsou například kurzy týkající se výuky informačních technologií, které jsou určeny převážně pro starší uchazeče, kteří za svůj život neměli tolik šancí se s počítači a jejich funkcemi seznámit.

Do rekvalifikace nespadá běžná výuka na středních a vysokých školách, ale není vyloučeno, že by se rekvalifikační kurzy pod jejich záštitou nemohly provádět. Prováděna může být i u zaměstnavatele na základě dohody s úřadem práce. Zaměstnavateli jsou poté zcela, nebo alespoň z části hrazeny výdaje, které na provádění rekvalifikace svých zaměstnanců poskytuje.

Podle zákona o zaměstnanosti §109a si může zájemce vybrat rekvalifikační kurz a po jeho absolvování donést potřebné dokumenty, které potvrzují zdárné zakončení kurzu, na úřad práce. Úřad proplatí rekvalifikačnímu zařízení částku až do výše 50 000 Kč. Pokud ale uchazeč nenastoupí na pracovní pozici, která odpovídá jeho nově nabytým zkušenostem, musí částku vrátit.

3.1.2 Investiční pobídky

Stát používá investiční pobídky pro nalákání nových investorů, díky čemuž je pak k dispozici více volných pracovních míst. Investování může stát udělat atraktivnější například úlevami na daních, clu nebo například různými dotacemi.

3.1.3 Veřejně prospěšné práce

Do veřejně prospěšných prací spadají časově omezená pracovní místa, která jsou vytvořena hlavně pro dlouhodobě nezaměstnané a těžko umístitelné jedince vedené na úřadě práce. Zaměstnavatel může tyto pozice vytvořit na základě smlouvy s úřadem práce a následně pak přijmout uchazeče, maximálně však na 12 měsíců. *„Jedná se zejména o práce nekvalifikované, spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí“* (10).

Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na pracovníky, až do výše jejich mzdových nákladů včetně zdravotního a sociálního pojištění.

3.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Tato pracovní místa lze vytvářet po dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Nově vytvořené pracovní místo může být obsazeno pouze uchazečem o práci vedeným na úřadě, kterému nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění. Úřad práce poskytuje zaměstnavateli dotace na jeho vytvoření a poté i na mzdové náklady na nového zaměstnance.

Finanční příspěvek je vyplácen zpětně na základě předložených dokumentů, kde jsou stanoveny mzdové náklady na zaměstnance. To se týká i zdravotního a sociálního pojištění, stejně tak jako příspěvků na politiku zaměstnanosti. Tyto dotace jsou poskytovány maximálně po dobu 12 měsíců.

3.1.5 Příspěvek na zapracování

Zaměstnavatel může od úřadu práce požadovat příspěvek na zapracování v případě, že najímá nového zaměstnance, kterému bude muset věnovat zvýšenou péči – jedná se například o uchazeče s vysokým věkem, nebo špatným zdravotním stavem.

Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může být maximálně polovina minimální mzdy a poskytován může být až na 3 měsíce.

3.1.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Je určen zaměstnavateli, který mění svou výrobu, nebo způsob poskytování služeb, což s sebou přináší velké množství komplikací a kvůli této změně nemůže nabídnout svým zaměstnancům dostatek pracovních hodin.

Finanční příspěvek se pak používá na uhrazení alespoň části mzdy zaměstnancům, kteří díky problémům spojeným se změnou ve výrobě nemohli pracovat tolik hodin, kolik by jinak pracovali.

Výše příspěvku je maximálně 50% minimální hrubé měsíční mzdy a může být poskytován maximálně po dobu 6 měsíců.

3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti má za úkol zejména snížení dopadu nezaměstnanosti prostřednictvím hmotného zabezpečení nezaměstnaných. Pasivní se nazývá proto, že na rozdíl od aktivní politiky zaměstnanosti reaguje až v okamžiku, kdy už problém nastal (člověk přišel o práci). Nesnaží se tedy nezaměstnanosti zabránit, ale jen snížit její dopad a pomoci lidem bez práce (11).

Čím více se nezaměstnanost zvyšuje, tím pak rostou i výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti. Z toho důvodu je lepší mít vyšší výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, jelikož si pak uchazeč může snáze najít práci (z důvodu rekvalifikace atd.) a odvádí pak

peníze zpět státu. Výdaje na tuto politiku jsou ve formě transferů, což jsou platby, za které vláda na oplátku nedostává žádnou protihodnotu.

Pasivní politika zaměstnanosti má formu:

- podpory v nezaměstnanosti, která přispívá k vytváření lepších podmínek pro dočasně nezaměstnané,
- systému státní pomoci v nezaměstnanosti zahrnuté do systému dávek sociální pomoci,
- poskytování možnosti dřívějšího odchodu do důchodu

3.2.1 Státní podpora v nezaměstnanosti

Státní podpora v nezaměstnanosti pomáhá lidem, kteří přišli o zaměstnání. Nezaměstnaní tak mají alespoň nějaký příjem v době, kdy si hledají novou práci a nenutí je to sáhnout po první možné příležitosti, která se naskytne a například neodpovídá jejich zaměření nebo očekávání (12).

Nezaměstnaný na ní má právo v případě, že:

- Má bydliště na území České republiky.
- V posledních dvou letech před tím, než byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání na úřadě práce, získal alespoň 12 měsíců důchodového pojištění. Těchto 12 měsíců může člověk získat i pobíráním invalidního důchodu (pouze invalidita 3. stupně), péčí o dítě do 4 let či osobu s různým stupněm závislosti, byl na dočasné pracovní neschopnosti, nebo například vykonával dobrovolnickou službu (pomáhá nezaměstnaným, sociálně slabým, seniorům a dalším – vymezení pojmu dobrovolnická služba lze nalézt v zákoně č. 198/2002 Sb.).
- Nepobírá starobní důchod nebo dávky nemocenského pojištění.
- Požádá úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o její poskytnutí.

Podporu v nezaměstnanosti nemůže člověk pobírat po celou dobu, co je veden v evidenci na úřadě práce. Výše příspěvku a doba podpory se u jednotlivých skupin obyvatelstva liší podle věku. Lidé do 50 let věku podporu pobírají jen 5 měsíců, kdežto osoby nad 55 let až 11 měsíců. Doba pobírání státní podpory nezaměstnanosti a procentuální sazba

z průměrného čistého měsíčního výdělku (vyměřovacího základu) je zobrazena v následující tabulce. Tyto sazby jsou pak vázány na výši posledních tří vyplacených mezd.

Tabulka 2 Výše příspěvku a doba podpory v nezaměstnanosti

	Měsíc											
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
Do 50 let	65%	65%	50%	50%	45%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
50-55 let	65%	65%	50%	50%	45%	45%	45%	45%	0%	0%	0%	0%
Nad 55 let	65%	65%	50%	50%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	45%	0%

Zdroj: Úřad práce, vlastní vypracování

Po uplynutí podpůrní doby (5, 8, nebo 11 měsíců) se nezaměstnanému vyplácí už jen sociální dávka ve výši životního minima, které k březnu 2018 činí 3 410 Kč a pokud se nesnaží aktivně hledat zaměstnání, odmítá nabídky práce a ani se na úřad práce nedostavuje ve stanovené dny, dostává jen existenční minimum, které je 2 200 Kč.

Podpora nezaměstnanosti má i svou negativní stránku, kdy demotivuje nezaměstnané k okamžitému hledání nové pracovní pozice, protože jim z ní plynoucí finance k životu vystačí. Po novém zaměstnání se začínají poohlížet až po několika měsících, kdy začne podpora klesat, nebo až poté, co jí přestanou pobírat úplně a v případě, že si zaměstnání rychle nenajdou, můžou u nich nastat finanční problémy a na ně navazující další negativa.

4 Analýza trhu práce na Mostecku

Analýza trhu práce na Mostecku se zakládá převážně na informacích získaných od zaměstnanců úřadu práce v Mostě prostřednictvím rozhovorů a poskytnutých dokumentů.

4.1 Základní údaje o okrese Most

Okres Most je se svou rozlohou 467,16 km² druhým nejmenším okresem v Ústeckém kraji a ke konci roku 2017 zde žilo 112 881 obyvatel (hustota zalidnění 241,6 obyvatel na km²), což je od roku 2001, kdy počet obyvatel činil 117 196, mírným poklesem. Na severu je okres ohraničen Krušnými horami, za kterými se nachází Německo. Na jihu, východě a západě sousedí s okresy Louny, Teplice a Chomutov. Na Mostecku se nachází 26 obcí, z toho 6 měst.

Tento okres je proslulý zejména ohromným nerostným bohatstvím, které předurčilo charakter průmyslu a ekonomický význam okresu. Jsou zde povrchové doly určené na těžbu hnědého uhlí, kvůli nimž bylo srovnáno se zemí již několik obcí, včetně starého Mostu. Nejstarší zmínky o těžbě hnědého uhlí pocházejí z roku 1403 (13) a od té doby tvoří stěžejní součást zdejšího průmyslu. Postupná transformace oboru ale znamenala uzavření mnoha dolů a s tím spojené i hromadné propouštění zaměstnanců. V současné době se zde nachází poslední činný hnědouhelný důl v ČR, který je provozován skupinou Czech Coal zaměstnávající přibližně 4 500 (14) osob po celé České republice. Světovým unikátem je pak kostel Nanebevzetí Pany Marie, který byl právě kvůli těžbě přesunut o 841 metrů. „*Nerostné bohatství této oblasti negativně ovlivnilo i význam zemědělství. Zemědělská půda tvoří pouze necelých 30 % z celkové rozlohy okresu a zároveň je tento podíl nejnižší z okresů Ústeckého kraje.*“ Mezi městy Most a Litvínov funguje velký chemický závod Unipetrol RPA, s.r.o., který je jedním z nejvýznamnějších zaměstnavatelů v okrese (15).

4.2 Porovnání trhu práce na Mostecku v letech 2016, 2017, 2018

Hlavními příčinami nezaměstnanosti v průběhu let 2016, 2017 a 2018 zůstává malý počet pracovních příležitostí, ztráta základních pracovních návyků, která přichází při dlouhodobější nezaměstnanosti, dále pak vysoký počet obyvatel i uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním a jejich nezáměr o další vzdělávání. Důvodem nezaměstnanosti je i nesoulad mezi kvalifikačními požadavky zaměstnavatelů a dosaženým vzděláním či praxí uchazečů o zaměstnání.

Tabulka 3 Vývoj nezaměstnanosti za rok 2016

Měsíc	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
Uchazeči	8 744	8 877	8 799	8 769	8 641	8 418	8 401	8 261	8 102	7 959	7 723	7 697
Volná místa	710	756	943	1 094	1 188	1 315	1 365	1 558	1 375	1 429	1 515	1 409
Počet uchazečů na 1 volné místo	12,3	11,7	9,3	8,0	7,3	6,4	6,2	5,3	5,9	5,6	5,1	5,5
Přírůstek/úbytek nezaměstnaných v %	2,1	1,5	-0,9	-0,3	-1,5	-2,6	-0,2	-1,7	-1,9	-1,8	-3,0	-0,3
Podíl nezaměstnaných v %	11,3	11,5	11,4	11,5	11,3	11,0	11,0	10,8	10,6	10,4	10,1	10,1

Zdroj: Úřad práce, vlastní vypracování

Tabulka 4 Vývoj nezaměstnanosti za rok 2017

Měsíc	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
Uchazeči	7 735	7 606	7 411	7 256	7 062	6 791	6 707	6 596	6 432	6 069	5 710	5 655
Volná místa	1 364	1 243	1 255	1 404	1 307	1 379	1 394	1 368	1 390	1 324	1 178	1 134
Počet uchazečů na 1 volné místo	5,7	6,1	5,9	5,2	5,4	4,9	4,8	4,8	4,6	4,6	4,8	5,0
Přírůstek/úbytek nezaměstnaných v procentech	0,5	-1,7	-2,6	-2,1	-2,7	-3,8	-1,2	-1,7	-2,5	-5,6	-5,9	-1,0
Podíl nezaměstnaných v %	10,1	9,9	9,7	9,6	9,3	9,0	8,9	8,7	8,5	8,0	7,5	7,3

Zdroj: Úřad práce, vlastní vypracování

K březnu 2018 je počet uchazečů o práci 5520, volných pracovních míst je 1198, počet uchazečů na jedno volné pracovní místo je 4,6, což je s Českým průměrem, který na konci

roku 2017 činil 1,3 (16), stále velký rozdíl. Meziměsíční úbytek nezaměstnaných je -3,1% a celkový podíl nezaměstnaných činí 6,9%.

Z tabulek lze vyčíst, že v průběhu let 2016 a 2017 docházelo k velkému úbytku nezaměstnaných osob. Nejvíce pak od května 2017 až doposud, kdy podíl nezaměstnaných na Mostecku činí „jen“ 6,9% což je obrovským úspěchem, pokud to porovnáme s počátkem roku 2016. Velký podíl na tom má zaměstnavatel Unipetrol RPA, s.r.o. – jediný zpracovatel ropy v České republice a vlastník největší sítě čerpacích stanic – který navýšil počet svých zaměstnanců z čísla 1780 v roce 2016 na 2185 v roce 2017.

Hodně pomohlo otevření nové výrobní linky společnosti Yankee Candle, s.r.o. v průmyslové zóně Joseph u Mostu. Ke konci roku 2017 zaměstnávala 284 pracovníků. Společnost plánuje, že v roce 2018 toto číslo ještě navýší. Do průmyslové zóny Joseph se chystá i celá řada nových investorů, kteří tak reagují na investiční pobídky města Mostu. V průběhu následujících let se chystá otevření nové továrny japonské společnosti Mitsui, která miní zaměstnat 100 až 150 nových pracovníků. Pozemek si v průmyslové zóně zakoupila další japonská společnost jménem Hi-Lex, která má v plánu do roku 2022 zabezpečit 173 nových pracovních pozic a švýcarská firma Feintool plánující do stejného roku otevřít 101 dalších (17). Dalším důvodem tohoto úbytku nezaměstnaných jsou různé projekty, které se snaží účastníky připravit na zaměstnání formou různých rekvalifikačních kurzů, poskytováním poradenských služeb a poskytováním finančních zdrojů zaměstnavatelům při přijímání nových zaměstnanců z rizikových skupin.

Velkou část uchazečů o zaměstnání tvoří nezaměstnaní, kteří jsou na úradě práce vedeni déle než 5 měsíců. Ke konci roku 2016 jich bylo 70% (5345 ze 7697) a v roce 2017 se pak toto číslo snížilo na 63% (3668 z 5565). Jsou to většinou lidé se základním či dokonce žádným vzděláním (přibližně 50% z celkového počtu uchazečů), nebo zdravotně postižení. Pro tyto uchazeče je znatelně složitější najít uplatnění, protože největší poptávka je na Mostecku po řemeslnících, na což lidé se základní školou nemají kvalifikaci a většina handicapovaných tyto práce nemůže vykonávat. Počítá se ale s tím, že se nezaměstnanost handicapovaných lidí bude v průběhu roku 2018 snižovat. Může za to zejména nový zákon o zaměstnanosti, díky kterému vznikl volný trh práce a chráněný trh práce.

Úřad práce může nově podpořit zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením na takzvaných „chráněných pracovních místech“ (v roce 2017 mohli tuto podporu získat pouze zaměstnavatelé s více než 50 zdravotně postiženými zaměstnanci). Chráněné

pracovní místo je pracovní místo vytvořené pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Toto místo musí být provozováno nejméně po 3 roky, a pokud zaměstnavatel tyto podmínky splňuje, může zažádat úřad práce o dotaci na zřízení a také o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na dané chráněné pracovní místo.

4.3 Problémové mikroregiony Mostecka

V okrese Most se nachází množství mikroregionů, jako je Sdružení obcí regionu Most Jih, Svazek obcí v regionu Krušných hor, Euroregion Labe, Most, Most – venkov, Litvínov či Obrnice společně s Patokryjemi. Mezi problémové mikroregiony patří oblasti, které jsou znevýhodněné oproti ostatním lokalitám a patří mezi ně Litvínov a okolí, Most – venkov a i samotný Most (18).

4.3.1 Litvínov a okolí

Tento mikroregion tvoří převážně druhé největší město v okrese a tím je Litvínov, dále pak okolní města Meziboří, Lom u Mostu a další menší obce. V tomto mikroregionu je soustředěno několik významných zaměstnavatelů celookresního významu včetně společnosti Unipetrol RPA, s.r.o., která byla zmíněna již výše. Převažující část ekonomicky aktivního obyvatelstva pracuje v tomto chemickém průmyslu. I přes přítomnost významných zaměstnavatelů je mnoho obcí zasaženo vysokou nezaměstnaností a podíl nezaměstnanosti v regionu činil ke konci roku 2017 7,2%. Nejvíce lidí bez práce bylo ve městě Litvínov a to 8,03%. Tento stav je způsoben převážně kvalifikací uchazečů o zaměstnání, která je buď nedostatečná (52,50% z celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání v Litvínově je bez vzdělání, nebo dokončeným či nedokončeným základním vzděláním), nebo svým zaměřením neodpovídá potřebám zaměstnavatelů. Situaci v tomto regionu mírně komplikuje ne právě nejlepší situace v dopravní obslužnosti.

4.3.2 Most – venkov

V tomto mikroregionu jsou obce, které tvoří předměstí města Mostu a jsou s ním velice úzce provázány. Podíl nezaměstnaných v tomto regionu činil 7,62%. Charakteristický pro tento region je menší počet ekonomicky aktivních obyvatel a méně pracovních příležitostí.

Obec Obrnice dlouhodobě vykazuje jeden z nejvyšších podílů nezaměstnaných – 13,16%. Jednou z příčin je vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu

nezaměstnaných bylo ke konci roku 2017 73,60% s nižším než středním vzděláním. Další příčinou je délka evidence. V této lokalitě bylo přibližně 50% uchazečů o zaměstnání vedeno na úřadě práce déle než 12 měsíců. Limitující je i minimální nabídka zaměstnání v obci a jejím okolí. Ze strany zaměstnavatelů z výše uvedených důvodů není zájem přijímat uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

4.3.3 Most

Dále je tu pak přímo město Most, kde podíl nezaměstnaných ke konci roku dosáhl 7,39%. Lidé žijící v tomto regionu ztratili v minulosti své pracovní uplatnění v souvislosti s restrukturalizací dolů a dramatickým snížením počtu pracovníků v zemědělství. V současné době nachází lidé z této oblasti uplatnění u zaměstnavatelů, kteří podnikají v průmyslové zóně Joseph.

Kvalifikační struktura uchazečů o zaměstnání v Mostě je jako v Litvínově a Obrnicích buď nedostatečná (z celkového počtu evidovaných ve městě Most je 51,48% uchazečů o zaměstnání bez vzdělání, neúplným základním vzděláním a základním vzděláním), nebo svým zaměřením neodpovídá potřebám zaměstnavatelů. Ze strany zaměstnavatelů je o tyto uchazeče o zaměstnání minimální zájem, jelikož nedisponují potřebnými znalostmi a dovednostmi. Situaci často komplikuje i skutečnost, že tato skupina uchazečů o zaměstnání projevuje minimální zájem o zvýšení kvalifikace, ať už formou rekvalifikace či dalším studiem.

4.4 Výdaje na politiku zaměstnanosti na Mostecku

V porovnání s celou Českou republikou (viz tabulka 1) jsou v okrese Most poměry výdajů na APZ a PPZ velice rozdílné. Procentuelně více se v průběhu let 2007 až 2010 ve výdajích na politiku zaměstnanosti utratilo za APZ než za PPZ. Například v roce 2007 byly náklady na aktivní politiku zaměstnanosti na Mostecku o 33 milionů korun vyšší, což znamenalo, že se za APZ zaplatilo o 15% více než za PPZ, kdežto v České republice jako celku byl trend opačný. Za APZ se utratilo téměř o 3 miliardy korun méně a výdaje tedy byly o přibližně 25% menší než na PPZ. Tento trend pokračoval i v následujících letech. Podrobné informace o okresech za roky 2011 až 2017 bohužel nejsou k dispozici a nepodařilo se mi je získat ani po kontaktování pracoviště úřadu práce v Mostě a v Ústí nad Labem.

Tabulka 5 Celkové výdaje na APZ a PPZ na Mostecku

	Rok										
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
APZ (v mil. Kč)	126	93	112	174	X	X	X	X	X	X	X
PPZ (v mil. Kč)	93	93	181	161	X	X	X	X	X	X	X
Počet osob pobírajících PPZ	1 521	1 408	2 317	1 983	1 564	1 432	1 592	1 349	1 204	1 232	1 094
Výdaje na osobu (v Kč)	61 185	66 251	78 265	81 018	X	X	X	X	X	X	X

Zdroj: Integrovaný portál MPSV. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

4.5 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2017

Aktivní politika zaměstnanosti se na Mostecku v roce 2017 realizovala prostřednictvím různých projektů jako je například „Iniciativa podpory zaměstnanosti pro mládež“, „Flexibilně do práce“, nebo „Společně to dokážeme“. Dále se zde otevíralo množství nových společensky účelných i chráněných pracovních míst a přibýlo také několik pozic pro veřejně prospěšné práce.

Tabulka 6 Národní aktivní politika zaměstnanosti za rok 2017

Nástroje APZ*	Počet vytvořených míst/podpořených osob	Počet umístěných uchazečů/podpořených osob	Z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky (v Kč)
VPP*	1 974	2 247	309	266 659 876
SÚPM*	506	516	59	37 173 658
CHPM*	118	282	264	7 438 541
Príspevek na zapracování	0	0	0	0
Překlenovací příspěvek	3	3	0	58 000
Rekvalifikace	2	2	2	44 973
Príspevky na dojíždění	294	294	61	2 549 613
Príspevky na přestěhování	4	4	0	200 000
Celkem	2 901	3 348	695	314 944 746

Zdroj: Úřad práce, vlastní vypracování

Tabulka 7 Evropský sociální fond za rok 2017

Nástroje APZ*	Počet vytvořených míst/podpořených osob	Počet umístěných uchazečů/podpořených osob	Z toho OZP	Vyplacené finanční prostředky (v Kč)
VPP NIP*	634	737	97	129 424 652
SÚPM vyhrazená NIP*	576	574	92	39 492 052
Rekvalifikace NIP, RIP*	1 357	1 357	118	13 151 485
RIP Flexibilně do práce, Společně to dokážeme	723	684	50	209 153 664
RIP Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže	961	957	14	
RIP Práce na zkoušku	263	238	8	
Celkem ESF*	4 514	4 547	379	412 988 742

(* VPP = Veřejně prospěšné práce; SÚPM = Společensky účelná pracovní místa; CHPM = Chráněná pracovní místa; NIP = Národní individuální projekty; RIP = Regionální individuální projekty; ESF = Evropský sociální fond; APZ = aktivní politika zaměstnanosti)

Zdroj: Úřad práce, vlastní vypracování

4.5.1 Iniciativa podpory zaměstnanosti pro mládež

Na Mostecku probíhá již od roku 2015 projekt s názvem „Iniciativa podpory zaměstnanosti pro mládež“, který si dal za cíl řešit špatnou situaci na trhu práce pro nezaměstnané osoby ve věku 15 až 29 let, které nestudují. Tento projekt chce pomoci lidem při osvojování pracovních návyků a snaží se je co nejrychleji zařadit do pracovního procesu. Důvodem pro projekt je velké množství nezaměstnaných v řadách mladých lidí nejen na Mostecku, ale i v celém Ústeckém kraji.

Cílem je motivovat nezaměstnané ke zlepšování jejich dosavadních schopností a znalostí, stejně tak jako získávání nových, které jim pomohou k získání práce na pozicích požadovaných trhem práce. Díky tomu se pak pozvolna vyrovnává rozdíl mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a díky tomu ubývá nezaměstnaných a přibývá obsazených míst. Za úkol si dává i zlepšení znalosti cizích jazyků a podnítit nezaměstnané ve věku mezi 15 a 29 lety k návratu do školy, což by jim po jejím absolvování zaručilo lepší konkurenceschopnost na trhu práce.

Projekt se snaží pomáhat prací na zkoušku, což znamená, že účastník po dobu maximálně 3 měsíců a nejvýše 20 hodin týdně dochází k vybranému zaměstnavateli a získává tak nové zkušenosti a do budoucnosti ví, co může na nové pracovní pozici očekávat. Další formou podpory je odborná praxe, která může trvat až po dobu jednoho roku a jedná se o formu plného pracovního úvazku. Díky projektu má uchazeč i možnost využít stáže v zahraničí, čímž prakticky otestuje a též zlepší své znalosti cizího jazyka. Minimální doba této stáže je 3 měsíce a součástí může být i jazyková příprava a poskytnutí finančního příspěvku na ubytování a cestování. Je také podporován návrat do škol pro účastníky, kteří předčasně ukončili vzdělávací proces (19).

4.5.2 Flexibilně do práce

Flexibilně do práce je projektem určeným pro uchazeče o zaměstnání pečující o dítě do 15 let, nebo závislého člena rodiny. Těmto lidem mnohdy nevyhovuje běžná pracovní doba a z toho důvodu nemůžou najít na trhu práce uplatnění. Po delší době odloučení z pracovního procesu postupně ztrácí znalosti a dovednosti, které dříve měli, nebo přestávají být aktuálními.

Problémem na trhu práce na Mostecku je, že i přes neustálé snižování celkového počtu nezaměstnaných se podíl osob pečujících o nezaopatřené členy rodiny stále zvyšuje a velké množství z nich je dlouhodobě nezaměstnaných.

Tento projekt uchazečům pomáhá díky poskytování možností pro zlepšení jejich znalostí a dovedností skrze různá školení a rekvalifikační kurzy. Lidé zahrnutí v tomto projektu si mohou nechat proplatit příspěvky na vstupní lékařské prohlídky, cestovné, nebo na hlídání dětí či pečovatelské služby pro zdravotně postižené a seniory.

Hlavním cílem projektu „Flexibilně do práce“ je zabezpečit uchazečům pracovní pozice, díky poskytování měsíčních příspěvků zaměstnavatelům až po dobu 12 měsíců. Zaměstnavatelé jsou pak ochotnější tyto potencionální zaměstnance přijímat (20).

4.5.3 Společně to dokážeme

Společně to dokážeme je projektem zaměřujícím se na dlouhodobě nezaměstnané s nízkou kvalifikací, kteří zároveň trpí sociálním vyloučením, nebo je možné, že se sociálně vyloučenými v blízké době stanou.

„Předmětem projektového záměru je zprostředkovat účastníkům takový komplex služeb, který jim pomůže zapojit se do běžného života. Jde především o pomoc při řešení finanční situace, bytových otázek, získání zaměstnání, ale i dalších problematických oblastí s ohledem na potřeby cílové skupiny.“

Projekt je určen pro nezaměstnané vedené na úradě práce déle než 12 měsíců, pro ty, kteří dosáhli maximálně dokončeného základního vzdělání, nebo pobírají dávky hmotné nouze. Člověk, který se chce začlenit do tohoto projektu, musí splňovat alespoň dvě z těchto podmínek.

Účastníkům jsou poskytovány poradenské aktivity, bilanční a pracovní diagnostika, různá motivační školení nebo rekvalifikace. Stejně jako u projektu „Iniciativa podpory zaměstnanosti pro mládež“ mohou lidé zkusit takzvanou „práci na zkoušku“, kdy si po dobu 1 až 3 měsíců mohou vyzkoušet, zda jim daná pracovní pozice vyhovuje (21).

4.5.4 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající v méně kvalifikovaných pracích při údržbě a úklidu veřejných prostranství, budov, komunikací, nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, nebo státních a i jiných obecně prospěšných institucí.

Tento nástroj plní dvě základní funkce. První funkcí je zaměstnávání uchazečů, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování pracovního místa, neboť u nich přetrvává důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání. Druhou funkcí je pak zlepšení čistoty měst a obcí. Pomáhá také získat či obnovit pracovní návyky a funguje i jako prevence proti ohrožení sociálním vyloučením.

V roce 2017 byly veřejně prospěšné práce financovány z projektu „Nové pracovní příležitosti – VPP“ a z národních prostředků aktivní politiky nezaměstnanosti. Proběhla také jedna menší změna kritérií a to je možnost zaměstnat uchazeče s dětmi do 15 let věku oproti roku 2016, kdy bylo možné na veřejně prospěšné práce umístit pouze uchazeče pečující o děti do 10 let. To pomohlo převážně horským obcím, které nemají tolik obyvatel a z toho důvodu mají i málo uchazečů, kteří splňují potřebné podmínky pro zařazení na výkon veřejně prospěšných prací. V průběhu roku bylo vytvořeno méně pracovních míst než v roce 2016, ale to je dáno hlavně tím, že organizace a obce mají zájem dohody na veřejně prospěšné práce prodlužovat na dobu 24 měsíců.

4.5.5 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) se řadí na druhou příčku nejvíce využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti na Mostecku hned za veřejně prospěšnými pracemi.

Prostřednictvím SÚPM se daří zvyšovat zaměstnanost především u dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání. Tato pracovní místa podporují zejména ty uchazeče, kterým lze jen s velkými obtížemi zajistit práci a to například kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku nebo péči o dítě. Příspěvky jsou poskytovány prostřednictvím úhrady mzdových nákladů pro každého pracovníka na SÚPM.

SÚPM pomáhají získat zaměstnání ve specializovaných, ale i jiných oborech. Nejčastěji se jedná o administrativní pracovníky, řidiče, zámečníky, uklízeče, dělníky nebo skladníky.

V roce 2017 byl počet obsazených SÚPM nižší než v roce 2016, a to z důvodu snížení výše příspěvku, ale také kvůli zpřísnění kritérií nutných k dosažení příspěvku. Při splnění všech podmínek může činit příspěvek maximálně 12 000 Kč/měsíčně a to po dobu maximálně 6 měsíců.

V průběhu roku bylo podpořeno nejvíce pracovních míst v rámci „Zabezpečování odborné praxe osob do 30 let věku v organizačních složkách státu a příspěvkových organizací“ a to právě 17 míst. Druhé místo zaujala společnost Dopravní podnik města Mostu a Litvínova, a.s., který zaměstnal 6 pracovníků na pozicích jako sekretářka, řidič autobusu/tramvaje, nebo pracovník obchodního provozu.

4.5.6 Chráněná pracovní místa

Jednou z cest zvyšování zaměstnanosti osob se zdravotním handicapem bylo využít příspěvek pro osoby se zdravotním postižením.

I přes skutečnost, že v roce 2017 došlo ke snížení maximální částky na zřízení chráněných pracovních míst (dále jen CHPM) na 100 000 Kč, byl zájem o tento nástroj ze strany zaměstnavatelů téměř shodný s předchozími lety. Oproti roku 2016 si o zřízení CHPM zažádali i dva noví zaměstnavatelé, kteří nebyli dosud příjemci příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Celkem bylo zřízeno 19 CHPM a to 15 míst

v oblasti výroby obalů (manipulační dělníci) a 4 další místa v oblasti rozvozu jídel (řidiči a pomocní manipulační dělníci v dopravě).

V roce 2017 nebyla evidována žádná žádost o příspěvek na zřízení CHPM za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. To bylo nejspíše z toho důvodu, že se příjemce příspěvku musí zavázat, že bude vykonávat samostatně výdělečnou činnost nepřetržitě nejméně po dobu 3 let. Zájemci tedy raději upřednostňují čerpání jednorázového příspěvku, na který se vztahuje kritérium provozování činnosti minimálně po dobu 1 roku.

Zájem o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM byl ze strany zaměstnavatelů i osob samostatně výdělečně činných (dále jen OSVČ) minimální, což odpovídá i minulým letem. V roce 2017 byla uzavřena pouze jedna dohoda o poskytnutí tohoto příspěvku a to s OSVČ.

4.5.7 Příspěvek na podporu regionální mobility

Cílem příspěvku na podporu regionální mobility je podpořit uchazeče o zaměstnání, kteří se v rámci svého uplatnění na trhu práce rozhodnou dojíždět, nebo se přestěhují do blízkosti svého nového zaměstnání. Tento příspěvek se dělí na „příspěvek na dojíždění“ a „příspěvek na přestěhování“.

Příspěvek na dojíždění je motivační příspěvek a je poskytován paušálně bez nutnosti prokazování jeho vynaložení na kompenzaci nákladů na dojíždění za prací. V roce 2017 se zvýšil počet žádostí o tento druh příspěvku, ale bohužel zároveň došlo i k velkému počtu zamítnutí těchto žádostí hlavně kvůli nedoložení všech potřebných podkladů. Celkem bylo podáno 28 nových žádostí a bylo schváleno 20 z nich. Dalších 6 bylo zamítnuto a od 2 žadatel nakonec odstoupil.

Pokud osoba splnila všechna kritéria k poskytnutí příspěvku na dojíždění, má nárok po dobu maximálně 12 měsíců pobírat měsíční příspěvek ve výši 1 000 Kč až 3 500 Kč podle vzdálenosti, kterou musí při cestě do zaměstnání překonat.

Příspěvek na přestěhování je možné poskytnout člověku, který si o něj zažádá na úřadě práce a musí splňovat kritérium, že vzdálenost přestěhování za prací je vzdušnou čarou delší než 50 km. Při splnění tohoto kritéria má poté nárok na jednorázový příspěvek ve výši 50 000 Kč.

4.5.8 Rekvalifikace

V roce 2017 byly realizovány z finančních prostředků projektu „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II“ dva nové typy rekvalifikací. Rekvalifikace byly realizovány také v rámci regionálních individuálních projektů.

Prvním typem byly rekvalifikace realizované dle § 109 zákona o zaměstnanosti. Zde bylo umístěno 89 uchazečů o zaměstnání a úspěšnost umístění rekvalifikovaných pracovníků byla 38%. Druhý typ rekvalifikací byl realizován dle § 109a zákona o zaměstnanosti a zařadilo se tam 75 uchazečů.

Lidé měli největší zájem o rekvalifikace týkající se řízení tramvaje či autobusu a s tím spojené získání řidičského oprávnění na skupinu C, nebo rozšíření na skupinu D, obsluhy motovozíku, svařování kovů podle evropských i státních norem a kosmetických služeb.

Hlavním kritériem na schválení žádosti byl nástup do zaměstnání, nebo zahájení samostatné výdělečné činnosti, kde bude moci nově nabyté znalosti z rekvalifikačního kurzu využít v praxi. Úspěšnost umístění rekvalifikovaných uchazečů byla 52%.

V rámci regionálních individuálních projektů byly v roce 2017 realizovány čtyři zvolené rekvalifikace a to bezpečnost a ochrana zdraví při práci, masérský kurz, kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách a kurz k získání průkazu odborné způsobilosti k řízení tramvaje. Zároveň byl také zabezpečován rekvalifikační kurz pro vykonávání účetnictví s výpočetní technikou.

V následující tabulce lze vidět strukturu účastníků, kteří se v roce 2017 účastnili rekvalifikačních kurzů.

Tabulka 8 Struktura účastníků rekvalifikací za rok 2017

Účastníci rekvalifikací	Celkem v rekvalifikaci	Zahájené v roce 2017	Ukončené		Pokračující do dalšího roku	Zaměření rekvalifikačního kurzu	
			Celkem	Z toho úspěšné		Profesní	Ostatní
Celkem	1 452	1 359	1 279	1 231	41	4	164
Z toho ženy	613	596	534	507	21	4	80
NIP	1 215	1 124	1 135	1 093	30	2	157
RIP	129	127	53	52	0	2	7
Grantové projekty	106	106	90	85	11	0	0

Uchazeči o zaměstnání	1 429	1 340	1 259	1 211	39	4	164
Osoby se ZP	123	120	111	104	5	0	10

Zdroj: Úřad práce, vlastní vypracování

4.5.9 Poradenství

Poradenství bylo uchazečům o zaměstnání v roce 2017 zabezpečováno formou „Job clubů“ a „I-clubů“.

Job cluby chtějí nabudit a motivovat jejich účastníky ke hledání pracovních míst a k tomu jim pomoci zlepšováním jejich orientace na trhu práce a budováním většího sebevědomí. Job club může navštěvovat jakýkoliv uchazeč o zaměstnání, který si chce zlepšit šanci na nalezení pracovního místa. Člověk se naučí lépe prezentovat a orientovat se v pracovně právní problematice, naučí se zvládat stresové situace, na které v zaměstnání může narazit a bude mít i možnost vytvořit si například životopis či napsat motivační dopis. Osvojí si komunikativní dovednosti, díky čemuž se při přijímacích pohovorech bude umět lépe prosadit. V Job clubech se setkávají lidé s podobnými problémy, kteří se pak snadno seznámí a mohou si předávat zkušenosti mezi sebou (22).

Job clubů je více druhů, které se zaměřují na různé skupiny uchazečů o zaměstnání. Dělí se na:

- Job club START – ten je určen pro mladší uchazeče o zaměstnání a klienty ÚP, kteří ještě nedosáhli věku 30 let. Jedná se například o absolventy středních a vysokých škol.
- Job club KLASIK – tento druh Job klubu je určen uchazečům o zaměstnání evidovaným na ÚP déle než 5 měsíců.
- Job club HELP – zejména zaměřen na zdravotně postižené osoby.
- Job club NÁVRAT – připravuje osoby, které jsou po mateřské dovolené či pečují o dítě do 15 let, na návrat do zaměstnání.
- Job club PLUS – pro starší uchazeče, kteří mají problém zařadit se zpátky do pracovního procesu z důvodu vyššího věku (23).

Cílem těchto poradenských programů je zejména rozvoj schopností a podpora aktivního a efektivního vyhledávání zaměstnání účastníků se zaměřením na jejich motivaci, orientaci na trhu práce, poskytování základních informací týkajících se pracovně právních vztahů a také na

zlepšení jejich finanční gramotnosti, vyplňování různých osobních dokumentů potřebných v profesním životě, využití výpočetní techniky a internetu při hledání zaměstnání a další.

5 Problémy na trhu práce na Mostecku

Na Mostecku je řada problémů, díky kterým se na trhu práce neseťká nabídka s poptávkou a vzniká tak nezaměstnanost. Jedním z těchto problémů je malý počet pracovních míst a z toho důvodu i vysoký počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. Je zde velké množství dlouhodobě nezaměstnaných (k březnu 2018 jich bylo 2 335 z celkového počtu 5 520 uchazečů vedených na úřadě práce). Nově jsou v Mostě vyčleněny takzvané „sociálně vyloučené lokality“ a lidé, kteří se tam narodí, nebo se do těchto lokalit přestěhují, se jen stěží mohou distancovat od vlivu zdejší komunity a tak často ztrácejí motivaci při hledání zaměstnání a stávají se sociálně nepřizpůsobivými. Nízká finanční gramotnost je problém spojený s nízkým vzděláním a je hlavní příčinou exekucí, kterých je na Mostecku druhá největší koncentrace v České republice.

5.1 Nedostatek pracovních míst

Mostecko, známé především těžbou hnědého uhlí a chemickým průmyslem, se právě kvůli restrukturalizaci těchto odvětví – zejména mezi roky 1998 až 2008 – stalo jedním z regionů s největším procentem nezaměstnaných. Svého vrcholu pak nezaměstnanost dosáhla v roce 2004, kdy činila 22,8% a na jedno pracovní místo připadalo 57,6 uchazeče (24). Od té doby se situace ohromně zlepšila, ale se současnými 4,6 uchazeči na 1 volné místo je na tom okres Most stále hůře, než je tomu průměr v České republice, který činí 1,3. Najít uplatnění na trhu práce na Mostecku může být v tuto chvíli složité, ale situace se stále mění k lepšímu. V průmyslových zónách v okolí si noví investoři budují své továrny a další to mají v plánu. Například společnost Feintool v tuto chvíli zaměstnává 80 pracovníků, ale v roce 2019 plánuje svojí výrobu rozšířit a otevřít místa pro dalších 170 lidí (25). Na tomto problému se tedy usilovně pracuje a výsledky jsou vidět. Pobízení nových investorů funguje a odměnou za to jsou nová pracovní místa pro mnoho lidí.

5.2 Dlouhodobě nezaměstnaní

Dlouhodobě nezaměstnaní jsou ti uchazeči, kteří jsou na úřadě práce evidováni déle než 12 měsíců. Podle informací od zaměstnanců úřadu práce v Mostě, získaných při osobních rozhovorech, bydlí lidé, kteří jsou déle jak 12 měsíců nezaměstnaní, hlavně v sociálně vyloučených lokalitách jako jsou sídliště „Stovky“, „Šestistovky“, „Sedmistovky“, nebo například v Obrnicích a dalších menších obcích v okolí Mostu.

Tabulka 9 Doba evidence uchazečů k březnu 2018

Délka evidence	Počet evidovaných
Do 3 měsíců	1 635
3 – 6 měsíců	802
6 – 9 měsíců	450
9 – 12 měsíců	298
12 – 24 měsíců	688
Více než 24 měsíců	1 647
Celkem	5 520

Zdroj: Úřad práce, vlastní vypracování

Na Mostecku je dlouhodobě nezaměstnaných k březnu 2018 2 335 což je 42,3% z celkového počtu 5 520 uchazečů. U některých uchazečů, kteří jsou nezaměstnaní déle, než 24 měsíců se lze důvodně domnívat, že zájem o zprostředkování zaměstnání pouze předstírají z důvodu vyplácení sociálních dávek a hrazení zdravotního pojištění. Do této skupiny spadají lidé, kterým se pracovat „nevyplatí“. Ze sociálních dávek a různých příspěvků totiž pobírají více peněz, než by dostali ve formě mzdy na neatraktivních pracovních pozicích, kam by se pravděpodobně dostali z důvodu jejich nízkého vzdělání a nedostatečných dovedností.

Zaměstnanci úřadu práce se shodli na tom, že pro to, aby většina uchazečů hledající práci déle než 24 měsíců si zaměstnání začala aktivně hledat a zlepšovat své schopnosti a dovednosti, bylo by potřeba snížit určité sociální dávky tak, aby se jim „nevyplatilo“ zůstat nadále bez práce. To musí být spojeno i s pomocí při jejich začleňování zpátky do pracovního procesu, poskytováním rekvalifikačních kurzů atd. Snížení sociálních dávek by nemohlo proběhnout najednou, ale muselo by se každoročně snižovat, aby měli dlouhodobě nezaměstnaní čas na to se připravit na návrat do práce.

Velká část dlouhodobě nezaměstnaných jsou i zdravotně postižení, ale to se začíná od roku 2018 zlepšovat díky novému zákonu o zaměstnanosti, který pomáhá na Mostecku otevírat stále více nových chráněných pracovních míst.

5.3 Nízká finanční gramotnost a vzdělání

Dalším problémem při umisťování uchazečů do zaměstnání je jejich nízké vzdělání i přesto, že se na Mostecku nachází 17 středních škol nabízejících ke studiu 33 různých oborů (26). Pouze 2 554 lidí, z celkového počtu 5 520 evidovaných na úřadě práce, má vyšší než

základní vzdělání. Na nízké či žádné vzdělání navazuje i špatná finanční gramotnost některých obyvatel Mostecka, což má za vinu velký počet exekucí z důvodu využívání nebankovních mikropůjček, které mnohdy nestíhají splácet. Z toho důvodu je okres Most na druhém místě (hůře je na tom už jen Ústí nad Labem), z celkového počtu 77 okresů, v podílu osob v exekuci na počet obyvatel v okrese. V roce 2017 bylo 21,05% obyvatel Mostecka v exekuci s průměrným počtem 5,6 exekucí a jistinou 192 812 Kč na osobu (27). Lidé v exekuci jsou pak dále demotivováni pracovat, protože při minimální mzdě by jim po stržení splátek často zůstalo i stejné množství peněz jako by pobírali na sociálních dávkách.

Tabulka 10 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání na Mostecku k březnu 2018

Nejvyšší dosažené vzdělání	Počet evidovaných
Bez vzdělání	888
Neúplné základní vzdělání	101
Základní vzdělání	1 977
Nižší střední vzdělání	3
Nižší střední odborné vzdělání	148
Střední odborné vzdělání (vyučen)	1 538
Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení	14
Úplné střední vzdělání	72
Úplné střední odborné vzdělání (vyučení s maturitou)	164
Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	472
Vyšší odborné vzdělání	13
Bakalářské vzdělání	46
Vysokoškolské vzdělání	82
Doktorské vzdělání (vědecká výchova)	2
Celkem	5 520

Zdroj: Úřad práce, vlastní vypracování

Tabulka 11 Volná pracovní místa podle minimálního požadovaného vzdělání na Mostecku k březnu 2018

Nejvyšší dosažené vzdělání	Počet evidovaných
Bez vzdělání	2
Neúplné základní vzdělání	0
Základní vzdělání	456
Nižší střední vzdělání	36
Nižší střední odborné vzdělání	54
Střední odborné vzdělání (vyučen)	410
Střední nebo střední odborné vzdělání bez maturity a bez vyučení	6
Úplné střední vzdělání	72
Úplné střední odborné vzdělání (vyučení s maturitou)	31
Úplné střední odborné vzdělání s maturitou (bez vyučení)	45
Vyšší odborné vzdělání	7
Bakalářské vzdělání	12
Vysokoškolské vzdělání	67
Doktorské vzdělání (vědecká výchova)	0
Celkem	1 198

Zdroj: Úřad práce, vlastní vypracování

Téměř 1 000 uchazečů v březnu 2018 bylo bez vzdělání, nebo měli nedokončené základní vzdělání a připadaly na ně pouze 2 volná pracovní místa pro osoby bez vzdělání. Poptávka po lidech s takto nízkým vzděláním je téměř nulová a z toho důvodu je nutné najít způsob, jak změnit vzdělanostní strukturu uchazečů o práci, nebo podpořit otevření více stálých pracovních míst pro zaměstnance bez vzdělání. Podle informací od zaměstnankyně úřadu práce v Mostě byl plánován projekt, který si dával za úkol přivést nezaměstnané s nízkým či žádným vzděláním zpátky do škol. Projekt se však neseťkal s úspěchem, protože o něj neprojevil zájem téměř nikdo a nedošlo tak k naplnění minimální kapacity potřebné pro jeho zrealizování.

Lidé si velmi často berou nebankovní úvěry, které jsou ještě méně výhodné než úvěry poskytované bankou. Tyto úvěry si vybírají zejména kvůli snadné dostupnosti. Mnohdy se ale

stává, že špatně zhodnotí svou budoucí možnost půjčku splácet a musí si vzít další úvěr, aby byli schopni splatit ten předchozí. Dostávají se tak do dluhové pasti především proto, že se v problematice osobních financí příliš neorientují.

Následkem dluhové pasti bývají exekuce, což je další příčina dlouhodobé nezaměstnanosti. Lidé v exekuci jsou demotivováni pracovat, protože z výplaty či mzdy jim je každý měsíc strhávána splátka a zůstane jim pouze životní minimum.

Řešit tuto problematiku se snaží novela insolventního zákona, která má za cíl „*umožnit vstup do procesu oddlužení i lidem, kteří nejsou dlouhodobě schopni splácet své dluhy, nachází se v dluhové pasti a aktuální podmínky oddlužení nesplňují*“. S možností využít oddlužovacího procesu se očekává, snížení nezaměstnanosti a práce načerno, snížení kriminality. Měl by se také zvýšit příjem do státního rozpočtu z důvodu více obsazených pracovních míst a lepší kupní silou dříve nezaměstnaného obyvatelstva (28).

5.4 Sociálně vyloučené lokality

Sociálně vyloučené lokality mají několik společných znaků. Seskupuje se v nich větší množství dlouhodobě nezaměstnaných, je tam zvýšená míra kriminality a nižší úroveň vzdělanosti. V těchto lokalitách je vyšší počet dětí na rodinu, než je tomu jinde a tyto děti velmi často nedochází pravidelně do školy a nedokončí ani základní školu. Tyto lokality negativně ovlivňují i jejich okolí a to například snižováním ceny pozemků a nutností snižování nájmu z důvodu ovlivňování atraktivity oblasti pro potenciální nájemníky (29).

Na Mostecku je sociálně vyloučených lokalit hned několik. Jedná se například o obec Obrnice, nacházející se necelé 3 kilometry od Mostu, dále o Mostecké sídliště Chanov nacházející se asi 2 kilometry od města a sídliště známá pod jménem „Stovky“, „Sedmistovky“ a nově zařazené „Šestistovky“ přímo v Mostě. K roku 2015 žilo v sociálně vyloučených lokalitách přibližně 13 000 obyvatel, což činí více než 20% celkových obyvatel Mostu.

Na zlepšení tohoto problému byl v období od března roku 2014 do konce listopadu 2015 realizován projekt s názvem „Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje“. Tohoto projektu se však zúčastnilo pouze 78 účastníků a to 53 žen a 25 mužů převážně ve věku 24 až 55 let. Dokončeného základního vzdělání dosáhlo 32 absolventů kurzu, 45 z nich jich mělo středoškolské vzdělání a jeden z nich i vysokoškolské. Lidé bez vzdělání tedy o tento projekt neprojevíli vůbec žádný zájem (30).

5.4.1 Sídliště Chanov

Sídliště Chanov mělo po svém vzniku v letech 1978-1979 fungovat hlavně jako domov pro dřívější obyvatele obcí, které kvůli těžbě hnědého uhlí zanikly. V tu dobu tam žilo přibližně stejný počet Romů a „Neromů“. To se ovšem v nadcházejících letech změnilo a „Neromské“ obyvatelstvo se z Chanova postupně odstěhovalo. Hlavním důvodem pro to bylo horší adaptování Romů, kteří přicházeli z vesnického prostředí a nebyli zvyklí na život v panelových domech, kvůli čemuž pak ztěžovali život svých sousedů. V Chanově se nachází dvě instituce, které se snaží zlepšit dosavadní situaci na tomto sídlišti a to základní škola a Dům romské kultury (31).

Ke zlepšení místní situace by bylo potřeba otevřít zde alespoň pár dalších institucí či sdružení napomáhajících s problémy a sociálním vyloučením. Jedním z těchto sdružení je například sdružení Romodrom, které se v Ústeckém kraji bohužel vůbec nevyskytuje, ale zajisté by zde našlo své využití už jen kvůli sídlišti Chanov, kde žije naprostá většina romských obyvatel a pomoc by jim rozhodně prospěla.

Tabulka 12 **Struktura obyvatel v Chanově**

	Sídliště Chanov	Město Most
Počet obyvatel	1 294	65 850
Podíl dětí do 15 let	33%	16%
Podíl osob starších 69 let	1%	16%
Podíl dlouhodobě nezaměstnaných	21%	5%
Procento obyvatel, kteří mají dluh vůči městu	29%	5%

Zdroj: Magistrát města Mostu, vlastní vypracování

5.4.2 Lokalita „Stovky“

V této lokalitě se nachází největší množství sociálně vyloučených obyvatel z celého města i jeho okolí. Jedná se o starší cihlové bytové domy, které jsou v současné době, společně i se svým okolím, v horším stavu. Institucí snažících se zlepšit život lidí je zde více než v Chanově. Jedná se například o nízkoprahové zařízení pro děti a mládež zřízené městem Most, středisko sociální pomoci Diakonie, či Klub národnostních menšin, který se snaží propojovat místní obyvatele a díky tomu realizovat mnohé komunitní aktivity. V porovnání s většinou města Mostu je ve „Stovkách“ zatím stále vedeno více kriminálních činů a přestupků i přesto, že v lokalitě působí asistenti prevence kriminality.

Je zde stále prostor pro realizování různých projektů podporujících začlenění do běžného pracovního života a stejně tak i pro celkové sblížení místní komunity, což by mohlo napomoci s problémem, kdy se obyvatelé sociálně vyloučených lokalit vzájemně demotivují a končí pak dlouhodobě bez práce a pouze s nízkým či žádným vzděláním. V posledních letech v této části města probíhají postupné rekonstrukce bytových domů i jejich okolí, ale ke zdárnému dokončení ještě několik let stále zbývá. Podle pracovníků úřadu práce se zde, možná i díky postupné renovaci a díky tomu zvýšené spokojenosti místního obyvatelstva, situace s množstvím kriminálních činů a přestupků pomalu zlepšuje.

Tabulka 13 **Struktura obyvatel ve "Stovkách"**

	Lokalita „Stovky“	Město Most
Počet obyvatel	2 933	65 850
Podíl dětí do 15 let	27%	16%
Podíl osob starších 69 let	5%	16%
Přibližný podíl romských domácností	33%	x
Podíl dlouhodobě nezaměstnaných	14%	5%
Procento obyvatel, kteří mají dluh vůči městu	16%	5%

Zdroj: Magistrát města Mostu, vlastní vypracování

5.4.3 Lokalita „Sedmistovky“

Na sídlišti u Liščího vrchu, jinak známého jako „Sedmistovky“, žije velké množství lidí, ale koncentrace sociálně vyloučených obyvatel je zde nižší než je tomu u výše zmíněných „Stovek“ a odpovídá průměru zbytku města Mostu.

Nachází se zde nízkoprahové zařízení pro děti a mládež jménem Záplata, které poskytuje ambulantní i terénní služby pro děti a mládež ve věku od 6 do 26 let ohrožených společensky nežádoucími jevy. Dále mají obyvatelé možnost zadarmo navštěvovat velkou řadu sportovišť a dalších volnočasových aktivit. V blízkosti sídliště se nachází uměle vytvořené jezero Benedikt s cyklostezkou, tenisovými kurty, venkovními posilovnami a také s hřišti a „meeting spoty“ pro rodiny s dětmi.

Tabulka 14 **Struktura obyvatel v "Sedmistovkách"**

	Lokalita „Sedmistovky“	Město Most
Počet obyvatel	5 659	65 850
Podíl dětí do 15 let	17%	16%
Podíl osob starších 69 let	5%	16%
Podíl dlouhodobě nezaměstnaných	5%	5%
Procento obyvatel, kteří mají dluh vůči městu	5%	5%

Zdroj: Magistrát města Mostu, vlastní vypracování

Podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu obyvatel je pouze 5% což dělá ze „Sedmistovek“ nejméně postiženou sociálně vyloučenou lokalitu s právě tímto problémem v Mostě (31).

6 Neziskové organizace působící na území Mostecka

V okrese Most působí řada neziskových organizací, které se snaží pomoci například zdravotně postiženým, matkám po mateřské dovolené, či lidem z národnostních menšin při hledání práce, poradenské činnosti týkající se právní pomoci nebo výchovy a dalších.

Mezi tyto organizace patří například:

- Středisko sociální pomoci Diakonie ČCE v Mostě
- Národní institut pro integraci osob s omezenou schopností pohybu a orientace České republiky
- Občanské sdružení ROMMOST
- Obrnické centrum sociálních služeb, p.o.
- Kruh pomoci, obecně prospěšná společnost
- Sociálně psychologické centrum Mosty

6.1 Středisko sociální pomoci Diakonie ČCE v Mostě

„Diakonie Českobratrské církve evangelické pomáhá lidem ve špatné sociální situaci nalézt uplatnění ve společnosti.“

V roce 2017 pomohli najít práci 81 lidem s celkovými náklady 379 230,07 Kč, díky čemuž České republice ušetřili přibližně 7 300 000 Kč za výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti pro tyto osoby, jelikož výdaje na PPZ na osobu v ČR byly v roce 2017 průměrně 90 131 Kč (viz Tabulka 1 „Celkové výdaje na APZ a PPZ v ČR“).

Dále poskytovali poradenskou činnost, které využilo 994 osob, a celkové náklady byly 2 998 094 Kč. Diakonie realizuje projekt s názvem „Dluhové poradenství“, které má za úkol zlepšit finanční gramotnost občanů na Mostecku a díky tomu předcházet jejich zadluženosti, protože to je doposud hlavním důvodem, proč lidé poradenské služby v této organizaci vyhledávají.

Nejvíce utratilo středisko sociální pomoci za azylový dům pro ženy a matky s dětmi v tísni a to 5 068 014,96 Kč. V roce 2017 pomohli 64 dospělým osobám a 97 dětem. Azylový dům se snaží pro účastněné vytvořit kvalitní zázemí a pomoci jim s řešením jejich těžké

situace, naučit je samostatnosti a ukázat jim správnou cestu jak se začlenit do běžného života a také to, že nemusí být závislé na sociální pomoci (32).

6.2 KRUH pomoci, obecně prospěšná společnost

Další neziskovou organizací se sídlem v Mostě je Kruh pomoci. Její hlavní činností je poskytování sociálních služeb pro osoby zdravotně postižené ve věku 18 až 64 let. Provoz zahájila 1. dubna 2012 a od té doby realizovala řadu projektů. V současné době se zabývá projekty následujícími:

Projekt „Sociální rehabilitace Most“, který má za úkol podporovat lidi zdravotně postižené v rozvoji jejich znalostí a dovedností a tímto způsobem zlepšit jejich kvalitu života. Absolventi tohoto projektu by se měli naučit potřebné návyky a dovednosti pro pracovní uplatnění, hospodařit s penězi, orientovat se na úřadech, obsluhovat mobilní telefon a počítač, ale také třeba základní schopnosti, jako třeba používání domácích spotřebičů, péče o svůj vzhled a zdraví atd. Ke vzdělávání účastníků se využívá i internetového modulu „Moodle“. Za rok 2015 se projektu účastnilo 19 klientů a 4 z nich našli uplatnění v chráněných keramických dílnách ve Svinčicích (34).

Projekt „Dokážu to“ je zaměřen na podporu zaměstnanosti u osob, které jsou na trhu práce znevýhodněni z důvodu zdravotního postižení. Těm chtějí pomoci nabízením individuálního poradenství, rekvalifikačních kurzů, aktivizačních a motivačních programů a také zprostředkováním zaměstnání, či dotováním vytváření nových pracovních míst pro zdravotně postižené. Cílem projektu je *„aktivní podpora všech účastníků, individuální spolupráce, zvýšení motivace k aktivnímu vyhledání pracovního uplatnění na trhu práce a získání zaměstnání. V rámci trvání projektu vznikne 25 dotovaných pracovních míst, zde příspěvek činí 14.000 Kč/osoba po dobu 6 měsíců. Dále budou účastníci podpořeni rekvalifikačním kurzem (20 osob). Po celou dobu realizace projektu bude účastníkům k dispozici poradce v Kontaktním místě v Mostě a pracovní místo, kde budou moci využívat počítač, tiskárnu, telefon, skener a to především při úpravě životopisu a oslovování potenciálních zaměstnavatelů.“* Projekt trvá od 1. března 2017 a plánované ukončení je 28. února 2019 (35).

Celkové náklady na provoz a poskytování služeb činily za rok 2015 1 534 400 Kč, což se v následujících letech nejspíše zvyšovalo z důvodu plánů navýšení kapacity klientů a s tím spojeného přijímání nových pracovníků v sociálních službách. Výnosy za stejný rok byly

1 300 000 Kč z dotací Ministerstva práce a sociálních věcí, 101 000 Kč z dotací od města Mostu a 133 400 Kč z příjmů za školení (36). Podrobné informace za rok 2017 či 2018 bohužel k dispozici na webových stránkách nebyly a odpovědi na e-mail se mi nedostalo.

6.3 Obrnické centrum sociálních služeb, p. o.

Centrum sociálních služeb v Obrnicích poskytuje obyvatelům odborné sociální poradenství, nízkoprahové zařízení pro děti a mládež jménem „VULKÁN“, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi „OLIVÍN“ a terénní programy „SPOLU V ULICÍCH“, které si dávaly za cíl usnadnit přístup k zaměstnání, bydlení, vzdělání a díky tomu pomoci lidem žijícím v Obrnicích vymanit se ze životní krize a podporovat je ke změně a seberealizaci (37).

Centrum také realizuje řadu projektů, díky kterým pomáhá místním obyvatelům například při hledání práce. Jedním z projektů, na kterých se podílí, jsou „Nové pracovní příležitosti – Společensky účelná pracovní místa“ s celkovými náklady 263 795 Kč. Financován byl z Evropského sociálního fondu a to přesně 217 314 Kč a ze státního rozpočtu České republiky bylo zapláceno zbylých 46 481 Kč. Díky němu byla vytvořena 2 vyhrazená pracovní místa – jedno z nich přímo v Obrnicích a druhé v Litvínově. Pro to, aby se zlepšila současná situace v Obrnicích, kde nezaměstnanost aktuálně činí 13,16%, bude muset podobných projektů proběhnout více a s větší kapacitou (38).

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo teoreticky popsat trh práce, problematiku nezaměstnanosti a její příčiny a prakticky představit současnou situaci na trhu práce na Mostecku, poukázat na problémy, které se zde vyskytují a pokusit se navrhnout určité řešení, nebo popsat ty, které úřady práce praktikují. Při psaní se naskytlo několik problémů, jako byl například špatný přístup ke statistikám týkajících se přímo okresu Most, jelikož převážná většina dokumentů byla zaměřena na informace týkající se Ústeckého kraje jako celku a z toho důvodu bylo získávání informací o menších obcích v okolí Mostu složité.

Před započítím průzkumu týkajícího se Mostecka se práce v prvních kapitolách zaměřuje na teorii trhu práce¹, nezaměstnanosti² a popsání státní politiky zaměstnanosti³. Převážně se jedná o příčiny nezaměstnanosti a negativa z ní vyplívající. V praktické části pojednávající přímo o mosteckém trhu práce⁴ a popisuje konkrétní problémy i s návrhy na jejich zlepšení, potažmo způsoby, kterým se již řeší⁵. Praktická část je čerpána převážně z informací a podkladů získaných od zaměstnanců úřadu práce v Mostě po absolvování tří návštěv a několika rozhovorech s různými pracovníky.

Pro Mostecko je specifická těžba hnědého uhlí, která zde probíhá již od roku 1811, ale kvůli transformaci oboru bylo mnoho dolů postupně uzavřeno, což pro obyvatelstvo znamenalo hromadné propouštění a nyní zde působí pouze skupina Czech Coal zaměstnávající přibližně 4 500 osob. I kvůli tomu na tom je okres Most s podílem nezaměstnaných stále hůře, než je celorepublikový průměr a na jedno volné pracovní místo připadá 4,6 zájemců. V kapitole porovnávání stavu na trhu práce od roku 2016 až do současnosti lze vidět jejich klesající počet. Nezaměstnaných vedených na úřadě práce ubylo z čísla 8 744 v lednu 2016 na 5 520 k říjnu 2018⁶. To je z velké části díky příchodu nových investorů na Mostecký trh práce, mnohačetným projektům podporujícím nezaměstnané ve zlepšování jejich pozice na trhu práce a také tím, jak je nastavená současná aktivní politika zaměstnanosti. Tento trend klesajícího počtu nezaměstnaných by podle pracovníků úřadu práce měl pokračovat díky nově plánovaným projektům, ale i nového zákona o zaměstnanosti podporujícím přijímání a vytváření míst pro zdravotně postižené. Dle mého názoru je velice

¹ Viz kapitola 1 Trh práce

² Viz kapitola 2 Nezaměstnanost

³ Viz kapitola 3 Státní politika zaměstnanosti

⁴ Viz kapitola 4 Analýza trhu práce na Mostecku

⁵ Viz kapitola 5 Problémy na trhu práce na Mostecku

⁶ Viz podkapitola 4.2 Porovnání trhu práce na Mostecku v letech 2016, 2017, 2018

důležité více pracovat na pobízení dalších investorů ať už pomocí daňových úlev na určitou dobu nebo nabídkou levnějších pozemků k výstavbě v průmyslových zónách. Díky tomu už nebude připadat takové množství zájemců na jedno pracovní místo a Mostecko se bude pomalu přibližovat k průměru České republiky, který k roku 2017 činí 1,3 uchazeče na jedno místo⁷. Možným řešením tohoto problému s nedostatkem volných pracovních míst by mohlo být i prolomení těžebních limitů, které by přineslo množství negativ i pozitiv. Nová místa by se vytvořila rychleji než je tomu při budování menších továren v průmyslových zónách a také by se oddálila další vlna nezaměstnanosti spojená s uzavíráním uhelných dolů po dosažení limitů a pracovních míst s nimi spojenými. Negativně by to ovšem ovlivnilo okolní krajinu, ale i obec Horní Jiřetín, která by musela být srovnána se zemí. Osobně jsem, alespoň prozatím, proti tomuto kroku a to převážně proto, že v průběhu let v Mostě a okolí vidím ubývající nezaměstnanost za což lze vděčit zejména rozvíjejícím se průmyslovým zónám v okolí.

Na Mostecku se nachází řada neziskových organizací pomáhající lidem s problematikou týkající se nezaměstnanosti, ale i dalších sociálních problémů. Pomáhají jim prostřednictvím poradenských služeb, rekvalifikačních kurzů a vytvářením nových pracovních míst. Nejúspěšnější v tomto ohledu je organizace Diakonie⁸, která funguje efektivně a poskytuje řadu příležitostí pro své klienty, ať už co se týče práce, tak i poradenství a jiných druhů pomoci. Jiné organizace na tom už nejsou tak dobře a například Obrnické centrum sociálních služeb⁹ by se dle mého názoru mělo začít více orientovat přímo na problematiku nezaměstnanosti v Obrnicích, která je v současnosti jedna z nejvyšších na Mostecku, protože vytvoření dvou nových pracovních míst nic nevyřeší. Pokud by centra, ale i jednotlivé obce vynakládaly více peněz na zaměstnávání lidí, na ostatních službách a projektech zaměřených na nezaměstnané by nejspíše ušetřily, protože by nebyly tolik potřeba. Bylo by možné vytvořit více míst pro asistenty prevence kriminality nebo zaměstnance technických služeb, kterých podle mě není dostatek zejména v menších obcích, jako jsou například Svinčice. Díky tomu by se řešily dva problémy najednou.

V současné době zůstává problémem velký počet uchazečů o zaměstnání s nízkým vzděláním, kteří nejeví zájem o pokračování ve studiu a velký počet sociálně vyloučených lokalit. Zhruba 3 000 lidí evidovaných na ÚP v okrese Most nemá vyšší než základní vzdělání

⁷ Viz kapitola 5.1 Nedostatek pracovních míst

⁸ Viz kapitola 6.1 Středisko sociální pomoci Diakonie ČCE v Mostě

⁹ Viz kapitola 6.3 Obrnické centrum sociálních služeb, p. o.

i přesto, že se zde nachází 17 středních škol nabízejících 33 různých oborů. Po osobách s žádným či základním vzděláním není na trhu práce na Mostecku téměř žádná poptávka a z toho důvodu je zde množství dlouhodobě nezaměstnaných¹⁰. Někteří z nich po ztrátě pracovních návyků a delší době pobírání sociálních dávek pozbývají motivaci ve svém životě něco měnit a spokojí se s příjmy pro jiné nedostačujícími. Podle slov zaměstnanců úřadu práce v Mostě je tato problematika velice složitá a to i z důvodu sociálních dávek, které jsou podle jejich názoru příliš vysoké a tím pádem uchazeče demotivují. Jakákoliv manipulace s těmito dávkami je ale pouhým úřadem práce neovlivnitelná, proto jim nezbývá nic jiného, než využít například různých projektů, které mají za úkol vrátit uchazeče do pracovního procesu.

Myslím si, že Mostecko je na dobré cestě, což lze vidět i ve statistikách porovnávajících stav nezaměstnanosti v minulých letech se současností. Situace v okrese Most se v porovnání s minulostí znatelně zlepšila, a pokud budou stále přibývat nový zaměstnavatelé alepší se vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání, zmizí nebo se alespoň zmenší řada problémů v čele s dlouhodobou nezaměstnaností.

¹⁰ Viz kapitola 5.3 Nízká finanční gramotnost a vzdělání

Seznam tabulek

Tabulka 1 Celkové výdaje na APZ a PPZ v ČR	20
Tabulka 2 Výše příspěvku a doba podpory v nezaměstnanosti	24
Tabulka 3 Vývoj nezaměstnanosti za rok 2016	26
Tabulka 4 Vývoj nezaměstnanosti za rok 2017	26
Tabulka 5 Celkové výdaje na APZ a PPZ na Mostecku	30
Tabulka 6 Národní aktivní politika zaměstnanosti za rok 2017	30
Tabulka 7 Evropský sociální fond za rok 2017	31
Tabulka 8 Struktura účastníků rekvalifikací za rok 2017	36
Tabulka 9 Doba evidence uchazečů k březnu 2018	40
Tabulka 10 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání na Mostecku k březnu 2018	41
Tabulka 11 Volná pracovní místa podle minimálního požadovaného vzdělání na Mostecku k březnu 2018	42
Tabulka 12 Struktura obyvatel v Chanově	44
Tabulka 13 Struktura obyvatel ve "Stovkách"	45
Tabulka 14 Struktura obyvatel v "Sedmistovkách"	46

Seznam použité literatury a informačních zdrojů

1. JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha : nakladatelství VŠE, 1999. ISBN 80-7079-635-9.
2. RIEGEL, Karel. *Ekonomická psychologie*. Praha : nakladatelství Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1185-0.
3. MEZIHORÁK, František. *Úvod do světa práce: soubor učebních textů*. Olomouc : nakladatelství Votobia, 2006. ISBN 80-7220-277-4.
4. Externí trh práce. *Mendel University in Brno*. [Online] 2007. [cit. 2018-03-14]. Dostupné z: https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=69771.
5. BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. *NEZAMĚSTNANOST Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : nakladatelství Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
6. RIEVAJOVÁ, Eva, a další. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava : nakladatelství Eknóm, 2009. ISBN 978-80-225-2878-8.
7. SIROVÁTKA, Tomáš a MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno : Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
8. SIROVÁTKA, Tomáš a ŠIMÍKOVÁ, Ivana. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha : VÚPSV, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.
9. Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2012. [cit. 2018-3-22]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.
10. Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2018. [cit. 2018-6-28]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>.
11. Veřejně prospěšné práce. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2015. [cit. 2018-3-24]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/verejne_prospesne_prace.

12. Správa na úseku zaměstnanosti - Pasivní politika zaměstnanosti. *Ministerstvo vnitra České republiky*. [Online] 2008. [cit. 2018-3-23]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>.
13. Co je podpora v nezaměstnanosti. *peníze.cz*. [Online] 2017. [cit. 2018-3-24]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/80312-co-je-podpora-v-nezamestnanosti>.
14. Historie těžby uhlí v severočeské pánvi. *iUHLI.cz*. [Online] 2016. [cit. 2018-8-2]. Dostupné z: <http://iuhli.cz/historie-tezby-uhli-v-severoceske-panvi-saha-do-15-stoleti/>.
15. Seznam největších zaměstnavatelů v Česku. *Wikipedia*. [Online] 2018. [cit. 2018-8-2]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Seznam_největších_zaměstnavatelů_v_Česku.
16. Charakteristika okresu Most. *Český statistický úřad*. [Online] 2012. [cit. 2018-3-26]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_most.
17. Počet uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce na 1 pracovní místo v evidenci úřadu práce, ČR a kraje. *Český statistický úřad*. [Online] 2018. [cit. 2018-8-1]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-uchazecu-o-zamestnani-v-evidenci-uradu-prace-na-1-pracovni-misto-v-evidenci-uradu-prace-cr-a-kraje>.
18. Nový výrobce v zóně Joseph by mohl nabídnout dalších 150 pracovních míst. *Mostecký deník*. [Online] 2017. [cit. 2018-3-27]. Dostupné z: https://mostecky.denik.cz/zpravy_region/novy-vyrobce-v-zone-joseph-by-mohl-nabidnout-dalsich-150-pracovnich-mist-20171016.html.
19. Mikroregiony. *Regionální informační systém*. [Online] 2016. [cit. 2018-3-28]. Dostupné z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/ustecky-kraj/regionalni-informace/mikroregiony/#01>.
20. Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2018. [cit. 2018-3-29]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/iniciativa_podpory_zamestnanosti_mladeze_pro_region_nuts.
21. Flexibilně do práce v Ústeckém kraji. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2018. [cit. 2018-3-30]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/flexibilne_do_prace_v_usteckem_kraji.

22. Společně to dokážeme v Ústeckém kraji. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2018. [cit. 2018-3-30]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_projekty/spolecne_to_dokazeme_v_usteckem_kraji.
23. Job club. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2017. [cit. 2018-4-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>.
24. Typy poradenského programu Job club. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2017. [cit. 2018-6-27]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace_z_useku_up/poradenske_programy/job_club.
25. Vývoj počtu hlášených volných pracovních míst v roce 2004. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2004. [cit. 2018-8-2]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/kop/most/informace/statisticke_informace/ztp_most.
26. Do zóny Joseph u Havraně na Mostecku míří nový investor. *e-mostECKO*. [Online] 2017. [cit. 2018-8-2]. Dostupné z: <http://www.e-mostECKO.cz/zpravy/komerčni-clanky/33429-do-zony-joseph-u-havrane-na-mostecku-miri-novy-investor>.
27. Střední školy - Most. *stredniskoly.cz*. [Online] 2017. [cit. 2018-8-1]. Dostupné z: <https://www.stredniskoly.cz/seznam-skol/ustecky-kraj/most/>.
28. Mapa exekucí - Okres Most. *Mapa Exekucí*. [Online] 2018. [cit. 2018-4-4]. Dostupné z: <http://mapaexekuci.cz/index.php/mapa-2/>.
29. Novela insolvenčního zákona. *Mapa Exekucí*. [Online] 2018. [cit. 2018-4-4]. Dostupné z: <http://mapaexekuci.cz/index.php/co-s-tim/oddluzeni-novela-insolvenčního-zakona/>.
30. Sociálně vyloučená lokalita. *Slovník sociálního zabezpečení*. [Online] 2016. [cit. 2018-4-4]. Dostupné z: <http://slovník.mpsv.cz/socialne-vyloucena-lokalita.html>.
31. Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje. *Integrovaný portál MPSV*. [Online] 2016. [cit. 2018-4-5]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/projekty_esf/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/socialne_vyloucene_lokality_usteckeho_kraje/brozura_-_zaverecne_info_k_projektu.pdf.
32. Strategie prevence kriminality statutárního města Mostu. *Mostecké listy*. [Online] 2016. [cit. 2018-4-5]. Dostupné z: http://listy.mesto-most.cz/assets/File.ashx?id_org=9959&id_dokumenty=30400.

33. Diakonie Most. *Diakonie Českobratrské církve evangelické*. [Online] 2018. [cit. 2018-8-2]. Dostupné z: <https://most.diakonie.cz/>.
34. Sociální rehabilitace. *KRUH pomoci, o.p.s.* [Online] 2016. [cit. 2018-8-5]. Dostupné z: <https://sites.google.com/kruh-ops.cz/new-web/soci%C3%A1ln%C3%AD-rehabilitace>.
35. Projekt "Dokážu to". *KRUH pomoci, o.p.s.* [Online] 2017. [cit. 2018-8-4]. Dostupné z: <https://sites.google.com/kruh-ops.cz/new-web/projekt-dok%C3%A1%C5%BEu-to>.
36. Výroční zprávy. *KURH pomoci, o.p.s.* [Online] 2016. [cit. 2018-8-4]. Dostupné z: <https://sites.google.com/kruh-ops.cz/new-web/v%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD-zpr%C3%A1vy-spole%C4%8Dnosti>.
37. Služby. *Obrnické centrum sociálních služeb, příspěvková organizace*. [Online] 2017. [cit. 2018-8-4]. Dostupné z: <http://www.ocss.cz/>.
38. Realizované projekty v OCSS. *Obrnické centrum sociálních služeb, příspěvková organizace*. [Online] 2018. [cit. 2018-8-4]. Dostupné z: <http://www.ocss.cz/>.

Seznam zkratek

OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
VPP	Veřejně prospěšné práce
CHPM	Chráněná pracovní místa
NIP	Národní individuální projekty
RIP	Regionální individuální projekty
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
ESF	Evropský sociální fond
ÚP	Úřad práce

Abstrakt

Tato práce se zabývá současnými problémy na trhu práce v Mosteckém regionu. Cílem je teoreticky popsat trh práce, problematiku nezaměstnanosti a její příčiny a v praktické části se zaměřit na negativní jevy, které se zde vyskytují, jejich možné řešení a porovnání současné situace s minulými roky.

První tři kapitoly se zabývají teorií, respektive popsáním trhu práce, nezaměstnanosti a státní politiky zaměstnanosti a čtvrtá, společně s pátou kapitolou, prakticky pojednávají o analýze trhu práce na Mostecku v letech 2016 až 2018 a problémy na trhu práce na Mostecku.

Klíčová slova

Trh práce, nezaměstnanost, rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, státní politika zaměstnanosti, trh práce na Mostecku, analýza trhu práce, problémy na trhu práce na Mostecku, sociálně vyloučené lokality.

Abstract

This thesis is focused on current problems in the labor market in the Mostecký region. The goal is to theoretically describe the labor market, the problems of unemployment and its causes and in the practical part to focus on the negative phenomena that occur here, their possible solution and comparison the current situation with the past years.

The first three chapters deal with theory, respectively with the description of the labor market, unemployment and state employment policy, and the fourth, together with the fifth chapter, deal with the analysis of the labor market in the Mostecko between years 2016 and 2018 and the labor market problems in the Mostecko.

Key words

Labor market, unemployment, risk groups of job seekers, state employment policy, labor market in the Mostecko, labor market analysis, labor market problems in the Mostecko, socially excluded localities.