



Úřad práce v Mostě, pověřený koordinací státní politiky
zaměstnanosti v Ústeckém kraji, tř. Budovatelů 1989,

434 01 Most

e-mail: most@mo.mpsv.cz

http://portal.mpsv.cz/sz/local/mo_info

**ANALÝZA STAVU A VÝVOJE
TRHU PRÁCE V ÚSTECKÉM KRAJI
v roce 2005**

Předkládá: **JUDr. Jana Šmejcová**, ředitelka Úřadu práce v Mostě

Most, březen 2006

Osnova analýzy stavu a vývoje trhu práce za rok 2005

- I. CELKOVÁ CHARAKTERISTIKA KRAJE**
 - I.1 Úvod - specifikace kraje, základní informace + mapka**
 - I.2 Ekonomická, sociální a demografická situace**
 - I.3 Silné stránky kraje**
 - I.4 Slabé stránky kraje**
- II. ZAMĚSTNANOST**
 - II.1 Celková zaměstnanost**
 - II.2 Volná pracovní místa**
- III. NEZAMĚSTNANOST**
 - III.1 Základní charakteristika vývoje nezaměstnanosti**
 - III.2 Tok nezaměstnanosti**
 - III.3 Struktura uchazečů o zaměstnání (vzdělání, věk, délka evidence, KZAM)**
 - III.4 Vybrané skupiny uchazečů o zaměstnání**
 - III.4.1 Absolventi škol a mladiství**
 - III.4.2 Osoby se ZP, resp. se ZPS**
 - III.5 Ohrožené mikroregiony v jednotlivých okresech**
- IV. CIZINCI NA TRHU PRÁCE**
- V. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI**
 - V.1 Vynaložené finanční prostředky na APZ**
 - V.2 Nově vytvořená pracovní místa v rámci jednotlivých nástrojů APZ**
 - V.3 Rekvalifikace**
 - V.4 Evropský sociální fond a rozvoj lidských zdrojů**
- VI. PROGNÓZA VÝVOJE TRHU PRÁCE V DALŠÍM OBDOBÍ**
 - VI.1 Předpokládaný vývoj v kraji - očekávané ovlivňující celorepublikové a místní faktory**
 - VI.2 Nejvíce ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání a situace v nejohroženějších mikroregionech**
 - VI.3 Dvě varianty možného vývoje nezaměstnanosti**

I. CELKOVÁ CHARAKTERISTIKA KRAJE

I.1 Úvod - specifikace kraje, základní informace + mapa

Rozloha kraje je 5 335 km², což představuje 6,8 % rozlohy České republiky. Zemědělská půda zaujímá více než 50% území kraje, lesy se rozkládají na 30 % a vodní plochy na 2 % území. Kraj se nachází při západní hranici ČR, kde hraničí se SRN - Spolkovým státem Sasko. Poloha kraje je z dlouhodobého hlediska velice příznivá, zatím je však tento fakt oslabován skutečností, že sousedící oblastí je bývalá NDR, kde je vysoká nezaměstnanost.

Ústecký kraj tvoří 354 obcí (46 se statutem města), které jsou administrativně rozděleny do 16 obcí s rozšířenou působností - Chomutov, Louny, Most, Teplice, Ústí nad Labem, Děčín, Litoměřice, Kadaň, Podbořany, Žatec, Roudnice nad Labem, Lovosice, Bílina, Litvínov, Varnsdorf a Rumburk.

Pozice na hlavní evropské dopravní ose z Berlína přes Prahu na Vídeň (silniční i železniční koridor) a labská vodní cesta představují do budoucna významné faktory pro hospodářský rozvoj Ústeckého kraje (alokace kapitálu, průmyslové i obchodní aktivity). Vzhledem ke koncentraci průmyslu i obyvatelstva představuje Ústecký kraj z hlediska ČR poměrně významný trh, dobře dostupný z Prahy i ze sousedního Saska.

Podstatnou charakteristikou kraje je jeho vnitřní členitost a různorodost. Ta je primárně dána přírodními podmínkami, koncentrací obyvatelstva v pánevní oblasti a podél říčních toků a historickým vývojem.

Významnou bariéru jak přírodní, tak sociální, představují Krušné hory. Velmi řídké je osídlený horský pás na hranicích (hustota osídlení činí v horách 20-50 obyvatel/km²), kde nejsou lokalizovány téměř žádné hospodářské aktivity. Území je z velké části závislé na extenzivním zemědělství a na omezeném cestovním ruchu, tvoří bariéru zejména hospodářských, ale i sociálních a kulturních kontaktů. To je ještě posilováno omezeným počtem hraničních přechodů, nedostatkem turistické infrastruktury a občanské vybavenosti.

V kraji lze vymezit čtyři oblasti, které se dosti významně od sebe liší svojí hospodářskou specializací, sídelní a sociální strukturou a mírou poškození životního prostředí:

- Pánevní oblast - typická koncentrací průmyslu s vysokou hustotou osídlení a většími městy, se specializací hospodářství na energetiku, těžbu uhlí a chemickou výrobu. Patří sem okresy Chomutov, Most a Teplice.
- Zemědělská oblast - zejména okresy Litoměřice a Louny s nižším zastoupením průmyslu. Je zde velký počet relativně malých obcí, s možností využití ekoturistiky.
- Krušné hory – převážná část česko-saského pohraničí, dnes velmi řídké osídlený horský pás, kde je velký prostor pro rozvoj turismu.
- Průmyslová oblast – jedná se o okresy Ústí nad Labem a Děčín, kde se vždy částečně vyskytuje oblast s vysokou hustotou osídlení a kde převažuje rozmanitá průmyslová výroba, a jiná část území, s poměrně kvalitním životním prostředím, je využívána k rekreačním účelům.

Ústecký kraj



I.2 Ekonomická, sociální a demografická situace

Tabulka 1 - Vývoj počtu trvale bydlících obyvatel

	31.12.2003	31.12.2004
počet obyvatel celkem	820 868	822 133
z toho ženy	418 849	419 302
z toho věková kategorie: 0 - 14 let	132 486	130 843
15 – 64 let	588 058	589 719

Obyvatelstvo Ústeckého kraje je významně koncentrováno do pánevní a části průmyslové oblasti, kde je hustota přes 300 obyvatel na km² a je koncentrováno z více než 80 % do městských sídel. Naproti tomu v zemědělské oblasti s vyšším podílem menších sídel je průměrná hustota 76 obyvatel na km². V kraji žije přes 820 tisíc obyvatel, což představuje asi 8% obyvatel v ČR. Počet obyvatel se v posledních letech téměř nezměnil.

Do kraje se přistěhovalo celkem 4948 obyvatel (r. 2004), z kraje se vystěhovalo 5417 obyvatel. Celkem byl tedy úbytek stěhováním 469 obyvatel. Přírůstek migrace podle vzdělání ukazuje, že dochází k nárůstu počtu obyvatel se základním vzděláním (+217) a naopak úbytek obyvatel s nejvyšším vzděláním (-297). V roce 2004 se v kraji narodilo 8626 obyvatel a 4585 obyvatel zemřelo, tzn. přirozený přírůstek 4041 obyvatel.

Věková struktura se významně neliší od struktury ČR.

poloha a obyvatelstvo		
ukazatel	měrná jednotka	údaj
rozloha kraje	km ²	5 335
délka státní hranice se SRN	km	250
počet obcí	počet	354
počet obyvatel	tisíc obyvatel	822
hustota obyvatel	obyv./km ²	154

Údaje z roku 2004

I.3 Silné stránky kraje

- výhodná geografická poloha mezi Prahou a Saskem,
- převážně průmyslová aglomerace s vybudovanou energetickou a vodohospodářskou infrastrukturou,
- rozsáhlá nabídka volných výrobních budov a ploch,
- možnosti zahraničních investic v regionu s prokázaným zvýšením produktivity,
- tradice průmyslové výroby,
- velké množství volných ploch bez infrastruktury (15 000 ha po rekultivacích),
- propojení center uvnitř regionu,
- zavedený těžební, energetický a chemický průmysl (firmy celorepublikového významu),
- relativně nízké náklady na pracovní sílu,
- průchod tranzitního plynovodu a dostatečná kapacita u vysokotlakých plynovodů pro rozvoj,

- vysoký počet disponibilní pracovní síly, dnes už i kvalifikované,
- příznivá věková struktura obyvatelstva v porovnání s ostatními kraji,
- přítomnost univerzit a vyšších odborných škol v kraji.
- solidní kulturní (např. divadla v Mostě a Ústí n/L) a sportovní zázemí (např. kopaná, hokej, košíková)

1.4 Slabé stránky kraje

- Vysoká míra nezaměstnanosti především v okresech Most, Chomutov a Teplice
- Nedostatečná integrace minoritních skupin obyvatelstva
- Vysoký podíl obyvatel se základním vzděláním a bez vzdělání
- Nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel kraje
- Nárůst sociálně-patologických jevů
- Silné zaměření ekonomiky na průmyslová odvětví s velkou materiálovou náročností
- Velká koncentrace ekonomických subjektů v centrech kraje, malý počet dlouhodobě prosperujících středních a malých podniků
- Špatný technický stav komunikací
- Nedostatečně rozvinutá informační a komunikační infrastruktura

II. ZAMĚSTNANOST

II.1 Celková zaměstnanost

Tabulka 2 - Vývoj počtu zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé	stav k	
	31.12.2004	31.12.2005
zaměstnavatelé se stavem nad 25 zaměstnanců	1 964	1 907
zaměstnavatelé v drobném a středním podnikání (se stavem do 25 zaměstnanců)	14 856	15 163
celkový počet zaměstnavatelů	16 820	17 070

Počet zaměstnavatelů v Ústeckém kraji zůstává stabilizovaný. I v uplynulém roce došlo k nárůstu jejich počtu, a to v kategorii malých a středních podniků, což je z hlediska vývoje zaměstnanosti příznivý signál. Na nárůstu počtu zaměstnavatelských subjektů se stále významnou měrou podílejí rozvojové a průmyslové zóny v kraji a jejich postupné naplňování.

Tabulka 3 - Vývoj počtu zaměstnanců a OSVČ

Zaměstnanci a OSVČ	stav k	
	31.12.2004	31.12.2005
zaměstnanci u firem se stavem nad 25 zaměstnanců	248 091	194 958
zaměstnanci u drobných a středních firem (se stavem do 25 zaměstnanců)	67 308	85 488
osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)	54 061	49 403
celková zaměstnanost (zaměstnanost u firem všech velikostních kategorií + OSVČ)	369 460	329 849

Z hlediska počtu zaměstnanců si dominantní roli drží stále podniky s více jak 25 zaměstnanci, i když jejich podíl na celkové zaměstnanosti postupně klesá a to ve prospěch zaměstnanosti u malých a středních firem. Rozvoj malého a středního podnikání je příznivým jevem, který by ve svém důsledku mohl vést ke stabilizaci v oblasti zaměstnanosti, kde je situace stále poměrně nestabilní a ovlivněná sezónními výkyvy. Na snížení zaměstnanosti se svým dílem podílí i přesun sídel některých velkých společností mimo náš kraj. Často uváděným důvodem je únik před častými kontrolami finančních úřadů, které jsou v našem regionu daleko častější než například v Praze (s ohledem na množství podnikatelských subjektů). Přesto lze uplynulý rok považovat z hlediska zaměstnanosti za velmi úspěšný, neboť nezaměstnanost v kraji se výrazně snížila. Za snížením nezaměstnanosti v kraji stojí zejména investoři, kteří zahájili, nebo rozšířili, svou činnost v průmyslových zónách. Pravdou je, že v této oblasti nejsou všechny okresy kraje stejně úspěšné. Někde se daří obsazovat průmyslové zóny lépe, někde hůře. Tento rozdíl je patrný i na rozdílném vývoji nezaměstnanosti v jednotlivých okresech. I v uplynulém roce došlo k úbytku osob samostatně výdělečně činných, který byl způsoben zejména ukončováním živností v důsledku přijetí zákona o minimálních odvodech, ale také se zvýšenou konkurencí v oblasti obchodu a služeb, v důsledku otevření nových hypermarketů, supermarketů a diskontních prodejen.

II.2 Volná pracovní místa

Tabulka 6 - Počet hlášených volných míst podle požadavků na vzdělání

ISCED97	31.12.2004			31.12.2005		
	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo	uchazeči	volná místa	uchaz./ 1 místo
bez vzdělání a neúplné základní	407	50	8,1	369	43	8,6
základní vzdělání	31 596	837	37,7	30 422	549	55,4
nižší střední vzdělání	66	2	33,0	51	2	25,5
nižší střední odborné	1 935	11	175,9	1 958	2	979,0
střední odborné s výuč.listem	26 663	1 532	17,4	24 469	1 500	16,3
stř. nebo stř.odb. bez mat. i výuč. listu	547	10	54,7	474	9	52,7
ÚSV	1 513	12	126,1	1 454	9	161,6
ÚSO s vyučením i maturitou	1 999	29	68,9	1 846	26	71,0
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	7 647	314	24,4	7 393	383	19,3
vyšší odborné vzdělání	190	6	31,7	183	6	30,5
bakalářské vzdělání	142	9	15,8	159	11	14,4
vysokoškolské	764	132	5,8	725	167	4,3
doktorské	24	4	6,0	29	3	9,7
celkem	73 493	2 948	24,9	70 532	2 425	29,1

Největší nabídka pracovních míst je stabilně pro vyučené uchazeče, a to jak v oblasti výroby, tak i v oblasti služeb. Relativně dobrá situace je u vysokoškolsky vzdělaných uchazečů, kde je počet uchazečů na jedno pracovní místo poměrně nízký, stejně jako absolventů středních odborných škol. Naopak relativně špatná je situace u absolventů gymnázií a uchazečů s nižším středním vzděláním, kde je naopak počet uchazečů na jedno pracovní místo velmi vysoký.

Ze strany zaměstnavatelů je největší zájem o vyučené uchazeče, zejména potom o uchazeče v profesích: zedník, zámečnick, obráběč kovů, svářeč, tesař, truhlář, kuchař, prodavačka, šička, švadlena. Přesto se stává, že právě uchazeči v těchto profesích jsou nejvíce zastoupeni mezi uchazeči o zaměstnání. Tento zdánlivě nesmyslný rozpor má několik příčin:

1. Uchazeči mají různá zdravotní omezení, která jim neumožňují vykonávat svou profesi (toto je případ zejména stavebních profesí).
2. V profesi jsou tak malé výdělky, že se uchazeči nevyplatí pracovat (případ prodavaček).
3. Uchazeči nezvládají dobře práci v úkole (případ šiček, švadlen).

Zaměstnavatelé se snaží situaci v mnoha případech řešit zaměstnáváním cizinců, či občanů Slovenské republiky, kteří se z jejich pohledu jeví jako levnější a výkonnější pracovní síla.

III. NEZAMĚŠTNANOST

III.1 Základní charakteristika vývoje nezaměstnanosti

Tabulka 7 – Vývoj nezaměstnanosti

Nezaměstnaní, VPM a MN	stav k			
	celkem		ženy	
	31.12.2004	31.12.2005	31.12.2004	31.12.2005
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	73 493	70 532	36 995	36 027
z toho dosažitelní	69 428	66 773	34 445	33 686
volná pracovní místa	2 948	2 425	2 948	2 425
uchazeči připadající na 1 VPM	25	29,1	12,5	14,9
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti (do 30. 9. 2004 hmotné zabezpečení)	14 184	14 544	7 270	7 267
míra nezaměstnanosti (v %)	15,8	15,4	17,8	17,7

V roce 2005 došlo k poklesu míry nezaměstnanosti o 0,4 procentního bodu oproti stavu na konci roku 2004. V absolutních počtech klesl počet evidovaných nezaměstnaných o 2 961. Počet evidovaných uchazečů je nižší než jsme předpokládali v prognóze úřadu práce na druhé pololetí roku 2005. Vývoj letošního roku potvrdil příznivý trend roku 2004 a tak i v letošním roce došlo k meziročnímu poklesu nezaměstnanosti. Stejně jako v roce 2004 se i v roce 2005 příchod absolventů na trh práce neprojevil výrazným nárůstem nezaměstnanosti, což také pokládáme za příznivý trend.

Vývoj nezaměstnanosti v roce 2005 byl následující. Nejdříve došlo v lednu k nárůstu počtu nezaměstnaných způsobenému jednak propouštěním ve firmách, které je plánováno ve většině případů právě na konec roku, jednak ukončením dohod aktivní politiky zaměstnanosti o vytvoření pracovních míst. Od ledna však již nezaměstnanost klesala, zejména vlivem působení aktivní politiky zaměstnanosti, ale také větším odlivem uchazečů na nově vznikající pracovní místa, zejména v oblasti sezónních prací. K dalšímu přechodnému nárůstu počtu uchazečů došlo v červenci a srpnu, kdy na trh práce přišli čerství absolventi škol. Tento nárůst však nebyl tak výrazný jako v minulých letech a tak neznamenal zásadní výkyv nezaměstnanosti směrem vzhůru. V dalších měsících nezaměstnanost znovu klesala. K nárůstu došlo opět až v prosinci, v souvislosti s ukončováním sezónních prací, ale ani tento nárůst nebyl tak dramatický jako v předchozích letech. Míra nezaměstnanosti je nižší než úřad práce předpokládal i díky změně klouzavých průměrů pracovní síly pro výpočet nezaměstnanosti. Počet nezaměstnaných je nižší než bylo předpokládáno v prognóze úřadu práce, a to zejména proto, že se situace na trhu práce vyvíjela nadále příznivě.

Z hlediska míry nezaměstnanosti je kraj, i díky nárůstu nezaměstnanosti na konci roku, stále na prvním místě v rámci ČR, a to zejména díky okresům Most, Chomutov a Teplice, kde míra nezaměstnanosti patří k nejvyšším v republice. V okrese Most je pak již několik let nejvyšší. Přes tuto nelichotivou pozici došlo v uplynulém roce k poměrně výraznému poklesu nezaměstnanosti. Počet evidovaných nezaměstnaných se meziročně snížil o 2 961. Tato situace by se měla dále zlepšovat s příchodem dalších nových investorů do Ústeckého kraje, zejména potom do těchto nejhroženějších okresů, což by mělo zůstat **prioritním cílem** jak republikových, tak i krajských orgánů.

III.2 Tok nezaměstnanosti

Tabulka 8 – Tok nezaměstnanosti

	celkem			ženy		
	nově evidovaní	vyřazení	umístění	nově evidovaní	vyřazení	umístění
za rok 2004	68 599	71 577	44 792	31 223	32 131	19 798
za rok 2005	67 004	69 965	45 650	30 626	32 040	20 793

Nejvíce nově evidovaných uchazečů bylo v lednu, kdy se jich zaevidovalo 8 148, naopak nejméně nových uchazečů se zaevidovalo v březnu, a to 4 420. Nejvíce vyřazených uchazečů bylo v září – 7 079, ovšem nejvíce umístěných uchazečů bylo v dubnu, kdy ověřeně nastoupilo do pracovního poměru 5 416 uchazečů. Z toho je patrný sezónní vliv na nezaměstnanost. Na jaře kdy začínají sezónní práce odchází z úřadů práce nejvíce uchazečů a zároveň jich nejméně do evidence přichází. Naopak v zimních měsících prosinci a lednu přichází do evidence uchazečů nejvíce a přitom v prosinci jich nejméně (4 121 uchazečů) z evidence odešlo. Toto je způsobeno nejen ukončováním sezónních prací, ale také ukončováním dohod aktivní politiky zaměstnanosti o vytvoření dotovaných pracovních míst. Poměrně velký pohyb osob v evidenci úřadů práce je zaznamenán také v září, kdy přicházejí do evidence absolventi škol. Zde ovšem dochází k pohybu na obou stranách, tedy jak na straně příchodu (7 015 uchazečů), tak i na straně odchodu z evidence (7 079 uchazečů).

Hlavním zdrojem nezaměstnanosti v kraji zůstávají největší firmy, které v minulých letech procházely, a některé ještě stále procházejí, restrukturalizací a s ní spojeným snižováním počtu pracovníků. Významný podíl na nezaměstnanosti mají občané starší 50 let, pro které, po jejich příchodu na trh práce, jen obtížně nacházíme uplatnění a také občané se zdravotním postižením. Z hlediska profesního jsou hlavním zdrojem nezaměstnanosti občané nekvalifikovaní, popř. s neúplnou kvalifikací, kteří jsou v mnoha případech z trhu práce vytěšňováni občany kvalifikovanými, kteří z nějakého důvodu (zejména z důvodu snižování počtu pracovníků) přišli o zaměstnání.

III.3 Struktura uchazečů o zaměstnání (vzdělání, věk, délka evidence, KZAM)

Tabulka 9 - Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

stupeň vzdělání	stav k							
	celkem				ženy			
	31.12.2004		31.12.2005		31.12.2004		31.12.2005	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
bez vzdělání a neúplné základní	407	0,6	369	0,5	190	0,5	178	0,5
základní vzdělání	31 596	43,0	30 422	43,1	15 971	43,3	15 483	43,0
nižší střední vzdělání	66	0,1	51	0,1	35	0,1	24	0,1
nižší střední odborné	1 935	2,6	1 958	2,8	732	2,0	785	2,2
střední odborné s výuč.listem	26 663	36,3	25 469	36,1	12 393	33,5	12 066	33,5
stř. nebo stř.odb. bez mat.i výuč. listu	547	0,7	474	0,7	445	1,2	402	1,1
ÚSV	1 513	2,0	1 454	2,0	1 014	2,7	989	2,7
ÚSO s vyučením i maturitou	1 999	2,7	1 846	2,6	939	2,5	935	2,6
ÚSO s maturitou (bez vyuč.)	7 647	10,4	7 393	10,5	4 746	12,8	4 666	12,8
vyšší odborné vzdělání	190	0,3	183	0,3	116	0,3	129	0,4
bakalářské vzdělání	142	0,2	159	0,2	72	0,2	77	0,2
vysokoškolské	764	1,0	725	1,0	302	0,8	284	0,8
doktorské	24	0,1	29	0,1	10	0,1	9	0,1
celkem	73 493	100,0	70 532	100,0	36 995	100,0	36 027	100,0

Přes skutečnost, že kvalifikovaní uchazeči nachází zaměstnání snadněji než nekvalifikovaní, je jejich podíl na celkové nezaměstnanosti vyšší. Tato nesrovnalost je způsobena zejména dvěma důvody. Prvním důvodem je skutečnost, že velkou část této skupiny tvoří uchazeči do 25 let, tedy lidé bez praxe, kteří jsou poměrně těžko umístitelní. Druhý důvod je zcela opačný. Jedná se o skupinu uchazečů v předdůchodovém věku, kteří přes své bohaté profesní zkušenosti, přestávají být v některých oborech pro zaměstnavatele atraktivní, a tak i oni jen zřídka nacházejí pracovní uplatnění.

Tabulka 10 - Věková struktura uchazečů o zaměstnání

věk	stav k							
	celkem				ženy			
	31.12.2004		31.12.2005		31.12.2004		31.12.2005	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	4 874	6,6	4 429	6,3	2 262	6,1	2 075	5,8
20-24 let	11 204	15,2	9 896	14,0	4 479	12,1	4 183	11,6
25-29 let	10 073	13,7	9 121	12,9	4 877	13,2	4 376	12,1
30-34 let	9 194	12,5	9 111	12,9	5 273	14,2	5 227	14,5
35-39 let	7 897	10,7	7 588	10,8	4 544	12,3	4 477	12,4
40-44 let	7 323	10,1	7 212	10,2	4 114	11,1	4 122	11,4
45-49 let	7 910	10,8	7 380	10,6	4 430	12,1	4 150	11,6
50-54 let	9 206	12,5	8 992	12,7	5 228	14,1	5 157	14,3
55-59 let	5 272	7,2	6 140	8,7	1 681	4,5	2 144	5,9
nad 60 let	540	0,7	663	0,9	107	0,3	116	0,4
celkem	73 493	100,0	70 532	100,0	36 995	100,0	36 027	100,0

Z hlediska věkového složení nezaměstnaných je patrné, že největší skupinu nezaměstnaných tvoří uchazeči ve věku do 30 let (33,2 %), tj. uchazeči bez praxe. Zároveň je patrný nárůst podílu věkové skupiny nad 50 let na celkové nezaměstnanosti. Patrně se bude jednat o dlouhodobější trend, neboť tato skupina patří mezi nejvíce ohrožené možností ztráty zaměstnání. Opětovný návrat na trh práce je u této věkové skupiny velmi problematický ze dvou důvodů. Za prvé se z hlediska zaměstnavatelů jeví jako neperspektivní, za druhé mají oprávněný požadavek na vyšší mzdu a jsou tedy pro zaměstnavatele příliš drazí. Z těchto důvodů věnují úřady práce této skupině zvýšenou pozornost, zejména při využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Tabulka 11 - Délka evidence

Délka evidence	stav k							
	celkem				ženy			
	31.12.2004		31.12.2005		31.12.2004		31.12.2005	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	14 573	19,8	14 109	20,0	6 209	16,8	6 043	16,8
3 – 6 měsíců	10 107	13,7	9 997	14,2	5 165	14,0	5 040	13,9
6 – 9 měsíců	5 956	8,1	5 763	8,2	3 111	8,4	3 020	8,4
9 – 12 měsíců	5 120	7,1	4 553	6,4	2 625	7,1	2 374	6,6
12 – 24 měsíců	12 281	16,7	11 488	16,3	6 447	17,4	6 218	17,3
nad 24 měsíců	25 456	34,6	24 622	34,9	13 438	36,3	13 332	37,0
celkem	73 493	100,0	70 532	100,0	36 995	100,0	36 027	100,0

Podíl uchazečů kteří jsou dlouhodobě v evidenci je stále velmi vysoký. Více než 6 měsíců je evidováno 65,8% uchazečů a více než 12 měsíců 51,2% uchazečů. Přesto lze v uplynulém roce vysledovat, že se podíl dlouhodobě evidovaných (více jak 6 měsíců) uchazečů snížil o 0,7 procentního bodu. Dalším příznivým zjištěním je pokles podílu uchazečů ve skupině 12-24 měsíců. Tuto skutečnost lze přičítat realizaci nového způsobu práce s uchazeči o zaměstnání v rámci projektu „První příležitost“ a „Nový start“. Výsledkem tohoto nového přístupu je větší aktivita a zodpovědnost uchazečů o práci při řešení jejich nepříznivé situace, v čemž jim úřad práce systémově pomáhá. Výsledky za uplynulý rok prokazují smysluplnost tohoto projektu.

Tabulka 12 – Průměrná délka evidence (ve dnech)

Délka evidence	stav k			
	celkem		ženy	
	31.12.2004	31.12.2005	31.12.2004	31.12.2005
průměrná délka evidence evidovaných uchazečů	751	794	794	839
průměrná délka evidence vyřazených uchazečů	388	368	379	401

Tabulka 13 – Struktura uchazečů o zaměstnání podle Klasifikace zaměstnání

KZAM	stav k			
	31.12.2004		31.12.2005	
	abs.	v %	abs.	v %
tř. 1 – zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	441	0,6	473	0,7
tř. 2 – vědečtí a odborní duševní pracovníci	2 068	2,8	2 080	2,9
tř. 3 – techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	4 609	6,3	4 443	6,3
tř. 4 – nižší administrativní pracovníci (úředníci)	4 263	5,8	4 299	6,1
tř. 5 – provozní pracovníci ve službách a obchodě	10 705	14,6	11 070	15,7
tř. 6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	1 332	1,8	1 224	1,7
tř. 7 – řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	11 682	15,9	11 494	16,3
tř. 8 – obsluha strojů a zařízení	5 167	7,0	5 321	7,5
tř. 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	28 940	39,4	27 643	39,3
tř. 0 – příslušníci armády	130	0,2	127	0,2
nezadáno	4 156	5,6	2 358	3,3
celkem	73 493	100,0	70 532	100,0

Tabulka 14 – Struktura uchazečů o zaměstnání podle Klasifikace zaměstnání - ŽENY

KZAM	stav k			
	31.12.2004		31.12.2005	
	abs.	v %	abs.	v %
tř. 1 – zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	171	0,5	179	0,5
tř. 2 – vědečtí a odborní duševní pracovníci	1 305	3,5	1 315	3,6
tř. 3 – techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci a pracovníci v příbuzných oborech	2 585	7,1	2 496	6,9
tř. 4 – nižší administrativní pracovníci (úředníci)	3 448	9,3	3 502	9,7
tř. 5 – provozní pracovníci ve službách a obchodě	8 074	21,9	8 416	23,4
tř. 6 – kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a v příbuzných oborech	718	1,9	709	2,0
tř. 7 – řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	2 343	6,3	2 286	6,3
tř. 8 – obsluha strojů a zařízení	1 345	3,6	1 360	3,8
tř. 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	14 978	40,5	14 498	40,3
tř. 0 – příslušníci armády	46	0,1	53	0,1
nezadáno	1 982	5,3	1 213	3,4
celkem	36 995	100,0	36 027	100,0

Výčet profesí s nejvyššími počty evidovaných uchazečů:

pomocní a nekvalifikovaní pracovníci,
 prodavači v obchodech,
 řidiči motorových vozidel,
 nižší administrativní pracovníci (úředníci),
 číšník, servírka,
 provozní zámečnick, údržbář,
 zedník,

III.4 Vybrané skupiny uchazečů o zaměstnání

III.4.1 Absolventi škol a mladiství

Tabulka 15 - Vývoj počtu evidovaných absolventů škol a mladistvých podle stupně vzdělání

ISCED97	stav k			
	celkem		ženy	
	30.9.2004	30.9.2005	30.9.2004	30.9.2005
bez vzdělání a neúplné základní	96	88	44	39
základní vzdělání	977	834	486	451
nižší střední vzdělání	81	9	31	4
nižší střední odborné	512	467	204	171
střední odborné s výuč.listem	1 657	1 436	683	531
stř. nebo stř.odb. bez mat.i výuč. listu	0	3	0	3
ÚSV	220	170	151	111
ÚSO s vyučením i maturitou	516	495	206	237
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	1 362	1 356	807	853
vyšší odborné vzdělání	107	119	74	75
bakalářské vzdělání	76	96	46	53
vysokoškolské	180	133	92	69
doktorské	1	2	1	1
celkem	5 785	5 208	2 825	2 598

Mladí lidé se po ukončení vzdělávacího procesu až příliš často, místo plynulého přechodu do praxe, stávají registrovanými uchazeči o zaměstnání. Postupně tak ztrácejí teoretické a odborné znalosti, aniž by získali jakékoliv pracovní návyky a dovednosti. Situace v zaměstnávání absolventů se zlepšila po zrušení základní vojenské služby, která byla jednou z překážek při získávání pracovního uplatnění.

Řada zaměstnavatelů při obsazování volných pracovních míst preferuje pracovníky s odbornou praxí. Proto úřady práce, při umísťování absolventů škol a mladistvých uchazečů do zaměstnání, využívají všech dostupných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, spolu s intenzivní poradenskou činností.

K úspěšnému umísťování absolventů škol a mladistvých uchazečů, s využitím nástroje vyhrazená pracovní místa, přispívá jejich adaptabilnost, flexibilita a aktivita, a s ní spojená větší úspěšnost v nalezení pracovního uplatnění, než u dlouhodobě evidovaných uchazečů.

K dalšímu zlepšení této nepříznivé situace by mohlo přispět obnovení učňovského školství, kdy se každý učeň učil pro konkrétního zaměstnavatele. Na jedné straně by si zaměstnavatelé mohli takto vychovávat a připravovat kvalifikovanou pracovní sílu. Na druhé straně by se eliminovaly situace **nesmyslného chrlení absolventů v profesích, které vlastně nikdo nepotřebuje.**

III.4.2 Osoby se ZP

Tabulka 16 – Vývoj počtu uchazečů osob se zdravotním postižením

Osoby se ZP	stav k			
	celkem		ženy	
	31.12.2004	31.12.2005	31.12.2004	31.12.2005
osoby se ZP	9 000	9 137	4 362	4 416
podíl na celkovém počtu uchazečů	12,2	12,9	11,8	12,3
z toho: plně invalidní	28	53	14	17
částečně invalidní	3 690	7 126	1 808	3 436
os. zdravotně znevýhodněné	1 095	1 958	541	963

Vzhledem k vysokému procentu nezaměstnanosti v Ústeckém kraji je umístění občanů se ZP velice náročný úkol. Tito občané mají pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, a to ve zcela úzkém okruhu zaměstnání, případně zaměstnání za mimořádně upravených podmínek.

Uchazeči se ZP jsou umísťováni s poskytnutím hmotného zvýhodnění ve prospěch zaměstnavatele v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Další možnosti umístění jsou především výrobní družstva invalidů, svazy zdravotně postižených, chráněné dílny a pracoviště, která zřizují zaměstnavatelé. I přes příspěvky na provoz a zřízení pracovišť, které jsou zaměstnavateli poskytovány, jich je stále ještě nedostatek. Některým občanům, kterým je přiznán částečný invalidní důchod z jakýchkoliv zdravotních důvodů (pracovní úraz, nemoc z povolání apod.), doplácí zaměstnavatel po celou dobu evidence částky do výše rozhodného výdělku. Proto není většinou ze strany těchto uchazečů zájem o jakékoliv zaměstnání.

III.5 Ohrožené mikroregiony v jednotlivých okresech

Tabulka 17 – Charakteristika mikroregionů (nezaměstnanost více než 20%)

název mikroregionu	ekonomicky aktivní obyvatelé	počet uchazečů	míra nezam.
mikroregion Most-Jih	1 679	580	33,11
mikroregion Most –Venkov	2 609	870	31,47
mikroregion Most-Hory	555	120	20,36
mikroregion Litvínov a okolí	19 946	4818	23,18
mikroregion Most	36 542	7965	20,49

Podrobnější charakteristika mikroregionů s nezaměstnaností nad 20%:

Mikroregion Most-Jih: Charakteristická pro tento mikroregion zůstává převaha zemědělské výroby před zaměstnaností v průmyslu. Tento trend by se mohl změnit postupným naplňováním rozvojové zóny JOSEPH, kde v roce 2003 začal fungovat první významný průmyslový podnik, a to firma Nemak Europe, s.r.o.. Většina obyvatelstva je stále nucena za prací dojíždět. Zemědělství není již totiž schopno tyto občany zaměstnávat a jejich uplatnění na trhu práce je vzhledem k jejich profesní struktuře velmi obtížné. Nově vzniklá pracovní místa v zóně JOSEPH se zatím počítají pouze na desítky, do budoucna by se však mohla významně podílet na snížení nezaměstnanosti v tomto mikroregionu.

Mikroregion Most-Venkov: v tomto regionu jsou obce, které tvoří jakési předměstí města Mostu a jsou s ním velice úzce provázány. Charakteristický je menší počet ekonomicky aktivního obyvatelstva a menší počet pracovních příležitostí. V dřívější době byla většina obyvatel mikroregionu zaměstnána na dolech a v zemědělství, kde však dnes je počet pracovních míst velmi omezený. Limitujícím faktorem pro získání zaměstnání je také dopravní obslužnost.

Mikroregion Most-Hory: jak už z názvu vyplývá, jedná se o horskou část okresu Most se vším, co je pro horské oblasti typické, tzn. odlehlost, špatná dopravní obslužnost, malý počet obyvatel a neexistence průmyslu. Nezaměstnanost je zde především sezónní, tedy v zimě roste a v létě klesá. V důsledku práce v zemědělství. Ke zlepšení situace by mohl vést rozvoj turismu v této oblasti.

Mikroregion Litvínov a okolí: v tomto mikroregionu okresu Most je soustředěno několik velkých zaměstnavatelů regionálního významu, zejména zástupci chemického průmyslu a textilního průmyslu. Restrukturalizace, která proběhla v chemickém průmyslu, přinesla v tomto mikroregionu poměrně vysokou nezaměstnanost. Ke zlepšení situace by měla přispět rozvojová zóna Litvínov – Louka, kde již zahájili činnost dva investoři, kteří vytvořili desítky pracovních míst

Mikroregion Most: Tento mikroregion tvoří samotné okresní město Most. Charakteristická pro tento mikroregion je vysoká koncentrace ekonomicky aktivního obyvatelstva i pracovních příležitostí. Problematickou skupinou v tomto regionu zůstávají romští občané, především obyvatelé sídliště Most 14 ("Chánov"), kde jsou prakticky všichni obyvatelé bez zaměstnání a pobírají pouze sociální dávky.

V ostatních okresech Ústeckého kraje není žádný mikroregion s mírou nezaměstnanosti nad 20%.

IV. CIZINCI NA TRHU PRÁCE

Tabulka 18 - Zaměstnávání cizinců

Zaměstnaní cizinci	stav k	
	31.12.2004	31.12.2005
Zaměstnaní s pracovním povolením	1 213	2 342
Informace o zaměstnaní podle § 98 písm a) až e), j), k)	387	381
Občané EU, Norska, Islandu Lichtenštejska a Švýcarska	1 013	1 522

Situaci v zaměstnávání cizinců, lze pokládat za stabilizovanou. Cizinci zde vykonávají jednak práce, o které není ze strany občanů ČR zájem, jednak zde pracují v profesích, kde přetrvává převis poptávky nad nabídkou, či se jedná o vysoce kvalifikované specialisty zahraničních firem, kteří zde vykonávají manažerské funkce. Ke zvýšení počtu cizinců vedlo zejména to, že nyní i společníci firem a členové družstev musí mít pracovní povolení.

V. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

V.1 Vynaložené finanční prostředky na APZ

Tabulka 19 - Výdaje na politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)

Výdaje na PZ	rok 2004	rok 2005
výdaje na politiku zaměstnanosti celkem (PZ)	1 372 302	1 514 037
z toho na pasivní politiku (PPZ)	682 511	684 040
na aktivní politiku (APZ)	690 185	829 997
podíl APZ na PZ v %	50,29	54,82

Za příznivý signál v oblasti výdajů na politiku zaměstnanosti považujeme nárůst podílu aktivní politiky zaměstnanosti. Znamená to, že stále větší část finančních prostředků je používána na aktivní ovlivňování trhu práce, a ne pouze na pasivní vyplácení podpory v nezaměstnanosti. V objemu prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti jsou zahrnuty i prostředky účelově určené na cílené programy zaměstnanosti, na podporu zaměstnanosti v rámci Programu na podporu zaměstnanosti v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností a prostředky evropského sociálního fondu. Dle našeho názoru by měl být objem prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti nejen zachován, ale dále posilován. Cílem by měl být stav, kdy by prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti měly výrazně převyšovat výdaje na vyplácení podpor. Z hlediska možnosti příznivého ovlivňování trhu práce by bylo snižování objemu prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti chybou.

Tabulka 20 – Výdaje APZ dle jednotlivých nástrojů včetně závazků z minulého období (v tis. Kč)

Nástroj APZ	rok 2004	rok 2005
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli	157 471	181 854
SÚPM zřízená uchazeči o zaměstnání - SVČ	15 306	12 912
SÚPM zřízená uchazeči o zaměstnání – SVČ se ZP	968	270
zabezpečení odborné praxe absolventů škol, učilišť a získání kvalifikace mladistvých	75 124	34 014
VPP	260 239	244 662
chráněné dílny a pracoviště pro občany se ZP	52 737	60 189
rekvalifikace	101 505	73 335
překlenovací příspěvek	111	527
příspěvek na dopravu zaměstnanců	61	1 149
příspěvek na zapracování	0	120
příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0
cílené programy k podpoře zaměstnanosti § 120		8 882
programy tvorby nových pracovních míst		50 050
ostatní (semináře, expertízy apod.)	26 663	162 033
celkem	690 185	829 997

Aktivní politika zaměstnanosti zcela jednoznačně patří k nejučinnějším nástrojům státu uplatňovaným prostřednictvím úřadů práce k ovlivňování situace na trhu práce. Prostřednictvím jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bylo v uplynulém roce v Ústeckém kraji vytvořeno 7 036 pracovních míst pro občany jinak obtížně umístitelné. Tím byla snížena míra nezaměstnanosti o cca. 2 procentní body.

Na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti vynaložily úřady práce Ústeckého kraje v uplynulém roce 667 milionů korun (bez prostředků Evropského sociálního fondu) a myslíme si, že se jedná o velice rozumně investované prostředky státního rozpočtu, a to nejen proto, že znamenaly vytvoření pracovních příležitostí pro tisíce lidí. Zároveň byly tyto prostředky využívány na další vzdělávání uchazečů o zaměstnání formou rekvalifikačních kurzů, které znamenají zvýšení jejich konkurenceschopnosti na trhu práce a tím i zvýšení jejich zaměstnatelnosti. V neposlední řadě byly tyto prostředky využívány k financování motivačních kurzů, jejichž cílem je zvýšení motivace uchazeče o zaměstnání při získávání zaměstnání.

Kromě klasických nástrojů APZ hodnotí úřady práce velice kladně „Program podpory tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností“. Tento program pomáhá zvýšit atraktivnost našeho, nezaměstnaností postiženého, regionu pro investory a spolu s investičními pobídkami je nadějí pro tento region na zlepšení situace v nezaměstnanosti.

Pokud se týká jednotlivých nástrojů APZ, stále patří mezi nejoblíbenější, zejména z pohledu obcí, veřejně prospěšné práce. Jde o nástroj, který plní dvě základní funkce. Tou první je zaměstnávání jinak takřka neumístitelných uchazečů o zaměstnání, přímo v obcích kde žijí. Tou druhou je zlepšování kultury prostředí na obcích. I proto se starostové obcí velmi zajímají o možnosti dalšího využívání tohoto nástroje APZ i do budoucna.

Stále větší oblibu získává mezi zaměstnavateli i další nástroj, kterým jsou vyhrazená pracovní místa. Při obsazování těchto pracovních míst úřady práce upřednostňují zejména dvě skupiny uchazečů o zaměstnání. První skupinou jsou uchazeči do 25 let. U této skupiny jsou vyhrazená pracovní místa využívána zejména k získání praktických dovedností a nezdá se, že uchazeči zůstávají u zaměstnavatelů i po skončení finanční podpory ze strany úřadu práce. Druhou skupinou jsou uchazeči nad 50 let. Tato skupina patří mezi nejohroženější při propouštění a z hlediska úřadů práce se stává jednou z nejproblémovějších skupin uchazečů, neboť pravděpodobnost jejich návratu na trh práce je velmi malá, z důvodu nezájmu zaměstnavatelů o tuto skupinu obyvatel.

V menší míře je zaměstnavateli využíván nástroj „společensky účelná pracovní místa – příspěvek na vytvoření“. Tento nástroj využívají zaměstnavatelé pouze v případě, kdy vytvářejí zcela nová pracovní místa a potřebují jejich vznik kofinancovat, jinak i v případě vzniku nových pracovních míst dávají zaměstnavatelé přednost vyhrazeným pracovním místům s příspěvkem na mzdové náklady, a to zejména proto, že se v případě vyhrazených pracovních míst nezavazuje zaměstnavatel k jejich udržení po dobu 24 měsíců, tak jako u míst vytvářených. V rámci příspěvku na vytvoření pracovních míst bylo podpořeno i několik stovek uchazečů, kteří se rozhodli svou situaci řešit zahájením samostatně výdělečné činnosti. Tímto způsobem přispívají úřady práce k rozvoji malého a středního podnikání.

Další oblastí, která je podporována v rámci APZ, je oblast zaměstnávání zdravotně postižených občanů, a to formou příspěvku na vytvoření pracovních míst a formou příspěvku na jejich provoz. S přispěním úřadů práce tak byl v uplynulém roce podpořen vznik 129 pracovních míst pro zdravotně postižené občany. Navíc úřady práce přispívají na provoz několika set pracovních míst v již

existujících chráněných dílnách. Tímto způsobem se snaží úřady práce udržet nezaměstnanost této skupiny obyvatel na přijatelné výši.

Z nově vzniklých nástrojů APZ je zatím nejvíce využíván překlenovací příspěvek, který využívají takřka všichni začínající podnikatelé, kteří zahájili svou činnost za pomoci úřadu práce. Za pomoci tohoto příspěvku se jim daří lépe překonat prvotní problémy s financemi, které jsou na počátku podnikání logické.

Příspěvek na zapracování a příspěvek na dopravu nejsou doposud v praxi příliš využívány, a to z důvodu nízkého zájmu zaměstnavatelů, kteří se zatím nenaučili tyto nástroje využívat.

Dalšímu vzdělávání uchazečů věnují úřady práce velkou pozornost, neboť se jedná o velmi rozumnou investici do budoucna. Zejména v dalších obdobích, kdy lze očekávat příchod velkého investora do rozvojové zóny TRIANGLE (jedná se o výhodně umístěnou rozvojovou zónu, která se nachází na pomezí okresů Most, Chomutov a Louny a tvoří tak jakýsi trychtýř, který by mohl nasávat pracovní sílu), a dalších investorů do ostatních rozvojových zón v kraji již existujících či vznikajících, bude velmi důležité mít odborně připravené a motivované uchazeče o práci. Pro optimální přípravu uchazečů o práci je důležité, aby ze strany zaměstnavatelů byla v dostatečném předstihu avizována skladba požadovaných zaměstnanců tak, aby měl úřad práce dostatečný čas na jejich přípravu. Z hlediska dalšího vývoje na trhu práce považujeme za příznivý signál zvýšený zájem absolventů o další studium na vyšších a vysokých školách (v příloze přikládáme přehled počtů studentů, kteří si v současné době zvyšují svou kvalifikaci na těchto školách). I tato skutečnost může předznamenat zvýšený zájem investorů o náš region.

Úřady práce využívají také nový nástroj APZ, a to „cílené programy“. V Ústeckém kraji jsou realizovány 4 programy zaměřené na cílové skupiny: osoby ze sociálněkulturně znevýhodněného prostředí (Romové, bezdomovci), nezaměstnaní starší 50 let a absolventi škol. Tyto programy jsou hodnoceny velmi pozitivně.

V neposlední řadě je potřeba zmínit aktivní účast úřadů práce v projektech PHARE, EQUAL a dalších, kde úřady práce plní roli partnerů při řešení řady úkolů zaměřených na rozvoj zaměstnanosti, hledání nových přístupů včetně účasti na jejich pilotním odzkoušení.

Doufáme, že i nadále bude aktivní politika zaměstnanosti chápána jako velice účinný nástroj úřadů práce pro boj s nezaměstnaností a že i nadále se nám bude dařit dokazovat, že se ze strany státu jedná o velice rozumně a účelně vynaložené prostředky.

V.2 Nově vytvořená pracovní místa v rámci jednotlivých nástrojů APZ

Tabulka 21 - Počet vytvořených pracovních míst v rámci jednotlivých nástrojů APZ s finančním příspěvkem úřadu práce

nástroj APZ (celkový počet nových pracovních míst)	rok 2004	rok 2005
SÚPM zřízená a vyhrazená zaměstnavateli	2 393	2 952
z toho SÚPM		
- absolventská praxe v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích	279	-
SÚPM zřízená uchazeči o zaměstnání - SVC	304	230
SÚPM zřízená uchazeči o zaměstnání – SVC se ZP	15	12
místa pro zabezpečení odborné praxe absolventů škol, učilišť a získání kvalifikace mladistvých	1 235	-
místa v rámci VPP	4 597	3 713
místa pro občany se ZP v chráněných dílnách a pracovištích (vytvoření)	289	129
celkem	8 833	7 036

Tabulka 22 - Příspěvky poskytované v rámci APZ, které vstoupily v platnost od 1.10.2004 v souvislosti s přijetím zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

nástroj APZ (celkový počet podpořených osob)	od 1.10.2004 do 31.12.2004	rok 2005
osoby s příspěvkem		
překlenovací příspěvek	18	83
příspěvek na zapracování	6	17
příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0
příspěvek na dopravu		
počet zaměstnavatelů	1	5
počet zaměstnanců	-	1040

V.3 Rekvalifikace

Tabulka 23 - Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců

ukazatel	rok 2004	rok 2005
rekvalifikace uchazečů o zaměstnání		
počet uchazečů zařazených do rekvalifikací	7 489	6 341
z toho: ženy	4 489	2 862
absolventi škol a mladiství	1 170	627
osoby se ZPS (resp. osoby se ZP)	497	406
rekvalifikaci ukončilo celkem	6 207	4 068
z toho úspěšně	5 439	3 574
počet uchazečů umístěných po rekvalifikaci ¹⁾	4 217	2 836
rekvalifikace zájemců o zaměstnání (od 1.10.2004)		
počet zájemců zařazených do rekvalifikací	3	49
rekvalifikaci ukončilo celkem	1	46
z toho úspěšně	0	46
počet zájemců umístěných po rekvalifikaci	0	5
rekvalifikace zaměstnanců		
počet zaměstnavatelů	13	14
počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikací	123	46
rekvalifikaci ukončilo celkem	98	40
z toho úspěšně	98	40

¹⁾ Do 12 měsíců po ukončení rekvalifikace

Pro realizaci tohoto nástroje jsou ve stále větší míře využívány prostředky Evropského sociálního fondu. Proto pokles počtu rekvalifikovaných (vyplyvající z výše uvedené tabulky), neznamená snížení počtu rekvalifikovaných osob, ale pouze to, že se snižuje podíl prostředků vynakládaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a zvyšuje se podíl prostředků z ESF. Stále větší důraz se klade na další vzdělávání uchazečů o zaměstnání a rekvalifikace jsou pouze jednou z jeho částí, proto je nutno chápat tuto oblast aktivní politiky zaměstnanosti v širších souvislostech. Filozofie úřadů práce spočívá v tom, že kvalifikovaný a odborně připravený uchazeč, který se umí orientovat na trhu práce, má mnohonásobně vyšší šanci najít pracovní uplatnění.

V.4 Evropský sociální fond a rozvoj lidských zdrojů

Po vstupu do Evropské unie v květnu loňského roku se otevřela možnost čerpat prostředky z Evropského sociálního fondu (ESF), který je určen na podporu lidských zdrojů. Část z těchto prostředků plyne přes MPSV i na úřady práce pověřené koordinací státní politiky zaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR, které spravují prostředky z ESF určené na podporu zaměstnanosti v jednotlivých krajích. V Ústeckém kraji plnil tuto roli v roce 2005 Úřad práce v Mostě.

Již na počátku roku 2004 byli pracovníci pověřených úřadů práce plně zapojeni do celonárodních příprav na distribuci prostředků z ESF. K samotnému čerpání mohlo však dojít až poté, co byly dopracovány potřebné dokumenty a zaveden počítačový monitorovací systém. První výzvy k předkládání projektů byly vyhlášeny na začátku roku 2005.

V současné době řídí úřad práce v Ústeckém kraji dvě grantová schémata:

1. „Podpora aktivní politiky zaměstnanosti“ v rámci Opatření 1.1 Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ).
2. „Adaptabilita a podpora konkurenceschopnosti podniků a organizací“ v rámci Opatření 4.1 OP RLZ.

Ad1) V rámci tohoto grantového schématu jsou v kraji realizovány projekty zaměřené na pomoc lidem nezaměstnaným či nezaměstnanostmi ohroženým. Uchazeči a zájemci o zaměstnání evidovaní na úřadech práce, popř. zaměstnanci ohrožení propouštěním, se díky těmto projektům mohou účastnit poradenských aktivit, rekvalifikací či jiných forem vzdělávání nebo mohou být zaměstnáni na dotovaných pracovních místech, a to až na dobu dvou let. V rámci první výzvy k předkládání projektů bylo vybráno 13 takto zaměřených projektů a podpořeno by mělo být kolem 850 osob.

Ad2) Cílem tohoto grantového schématu je podpora adaptability a konkurenceschopnosti firem. Projekty zde mohou být zacíleny na zaměstnavatele, zaměstnance či zájemce o podnikání. Záměrem grantového schématu je umožnit podnikům rozvíjet potenciál svých zaměstnanců formou školení, aby byli flexibilnější ve svém využití pro měnící se podmínky firmy i pro trh práce obecně. Podniky mohou prostředky ESF využít i na vytváření pracovních míst či zavádění nových prvků do řízení lidských zdrojů, včetně flexibilních forem zaměstnávání. Podpora je určena jak velkým, tak také malým a středním podnikům. V současné době se v Ústeckém kraji realizuje deset takových projektů a podpora se bude týkat asi 1250 osob.

Kromě grantových schémat realizuje Úřad práce v Mostě s podporou ESF ve spolupráci s ostatními úřady práce Ústeckého kraje také dva vlastní projekty. Jedná se o národní projekty přizpůsobené krajským specifikům. V rámci Opatření 1.1 OP RLZ je to projekt „Návrat do práce – Ústecký kraj“ a v rámci Opatření 2.1 OP RLZ se jedná o projekt „Příprava na práci v Ústeckém kraji“.

Vzhledem k limitovaným kapacitám úřadů práce jsou u národních projektů vyhlašovány veřejné zakázky na dodavatele služeb. To znamená, že úřady práce z prostředků ESF zaplatí jiným subjektům (dodavatelům) za služby určené vybraným cílovým skupinám. Úřady práce přitom přímo určí, jaké služby mají být za prostředky ESF provedeny, pro kolik osob a v jakém rozsahu. Vítězní uchazeči poté zakázku plní a tím je realizován i celý „velký“ národní projekt. V případě Ústeckého kraje je slovo „velký“ skutečně na místě, protože např. rozpočet projektu „Návrat do práce – Ústecký kraj“ činí téměř 178 milionů korun, přičemž projekt počítá s více než dvěma tisíci účastníky. Proto byla realizace zakázek v rámci národních projektů rozdělena na menší dílčí části, které místně odpovídají okresům Ústeckého kraje.

Projekty „Příprava na práci v Ústeckém kraji“ a „Návrat do práce – Ústecký kraj“ jsou cíleny na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání s nízkou úrovní kvalifikace, popř. s kvalifikací málo žádanou na trhu práce.

Projekt „Příprava na práci“ je určen pro uchazeče, kteří mají navíc ještě další znevýhodnění, např. pečují o nezaopatřené rodinné příslušníky nebo mají zdravotní potíže. Jedná se o komplex krátkodobých poradensko-motivačních aktivit, které mají napomoci znevýhodněným osobám získat přístup k dalšímu vzdělávání nebo přímo na trh práce. Projekt se snaží odbourávat případné bariéry pomocí doprovodných opatření, mezi něž patří zajištění hlídání nezaopatřených osob, úhrada nákladů za dopravu, stravné apod. Inovativním prvkem projektu je zapojení tzv. laických poradců do poradenského procesu. Laičtí poradci jsou lidé, kteří původně pocházejí z evidence úřadů práce, ale nyní jsou zaměstnání na dobu trvání projektu, aby z pozice osob, které mají zkušenost s nezaměstnaností, mohli podávat pomocnou ruku účastníkům projektu. Předem určenému počtu osob bude v rámci projektu zajištěno také dotované zaměstnání.

Projekt „Návrat do práce“ obsahuje kromě diagnostických a poradenských aktivit navíc vzdělávání formou rekvalifikací po dobu 3 – 5 měsíců a také možnost dotovaného zaměstnání v délce trvání 8 – 10 měsíců. I tento projekt počítá se zapojením laických poradců. O kontakt se zaměstnavateli se v každém okrese postarají dva akvizitoři trhu práce, jejichž úkolem je zprostředkovávat praxi a dotovaná či nedotovaná pracovní místa pro účastníky projektů. Po celou dobu realizace bude navíc účastníkům k dispozici servisní centrum vybavené počítači s připojením na internet, tiskárnou, kopírkou, telefonem a dalším vybavením – to vše pro účely hledání zaměstnání a s cílem osvojit si práce s moderními technologiemi.

Národní projekty se v Ústeckém kraji realizují již ve dvou okresech. Jedná se o okresy Most, kde běží oba výše jmenované projekty a podpořeno bude celkem 615 osob, a okres Chomutov, kde je realizován projekt „Příprava na práci“ se 140 podpořenými osobami. V současné době pokračuje výběr dodavatelů pro ostatní okresy Ústeckého kraje.

Na projekty ESF je třeba nahlížet nejen jako na finanční prostředky, které jsou k dispozici, ale také jako na příležitost. Pro úřady práce je tu příležitost odzkoušet nové přístupy při práci s nezaměstnanými lidmi a také jedinečná možnost více propojit svou činnost se zaměstnavatelským sektorem. Pro zaměstnavatele je tu šance získat prostředky z veřejných zdrojů na zavádění takových opatření, která sníží riziko propouštění a zvýší uplatnitelnost zaměstnanců. Pro nezaměstnané nebo osoby, které jsou nezaměstnaností ohroženy, jsou projekty ESF příležitostí rozšířit si kvalifikaci o nové dovednosti, seznámit se s nejnovějšími trendy na trhu práce, nebo dokonce získat nové zaměstnání. Investice do lidských zdrojů mají smysl a mohou přispět i k řešení složité situace v našem kraji.

VI. PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE V DALŠÍM OBDOBÍ

VI.1 Předpokládaný vývoj v Ústeckém kraji – očekávané ovlivňující celorepublikové a místní faktory.

V prvním pololetí roku 2006 očekáváme po nárůstu nezaměstnanosti v lednu, způsobeném ukončováním dohod APZ a pracovních poměrů na dobu určitou, její stabilizaci a možná i **mírný pokles v souvislosti se zahajováním sezónních prací** a uzavíráním dohod APZ. **Další nárůst nezaměstnanosti by se měl objevit až v měsíci červnu či červenci v souvislosti s příchodem absolventů na trh práce.** Z vývoje nezaměstnanosti v uplynulých letech lze odvodit, že nezaměstnanost v následujícím období poklesne, a to zhruba o 0,2 procentního bodu.

Ve třetím čtvrtletí by mohlo dojít k dalšímu mírnému nárůstu nezaměstnanosti v souvislosti s postupným příchodem absolventů na trh práce, jejichž umístování je vzhledem k nedostatku volných pracovních míst v kraji obtížné. **V září a říjnu by mohla nezaměstnanost klesat.** K dalšímu nárůstu nezaměstnanosti **pravděpodobně** dojde **v listopadu a prosinci, kdy budou postupně končit sezónní práce** a místa vytvořená v rámci dohod APZ.

Lze očekávat mírný nárůst počtu pracovních míst v kraji, která vznikají zejména v průmyslových zónách.

Po dosavadních zkušenostech se zatím ukazuje, že vstup České republiky do Evropské unie měl příznivý dopad na českou ekonomiku a z hlediska našeho kraje znamenal příchod dalších investorů a tím také vznik nových pracovních příležitostí. Zatím není důvod k tomu předpokládat, že by se tento příznivý trend měl v letošním roce změnit. Zdá se, že se naši zaměstnavatelé dobře vyrovnali nejen se vstupem do Unie, ale i z hlediska exportu s nepříznivým příznivým vývojem kursu koruny vůči dolaru a euru. Naopak firmy využily větší možnost uplatnění na evropských trzích a po mnoha letech byl vývoz zboží větší než jeho dovoz, což je také z hlediska dalšího ekonomického vývoje příznivý indikant.

VI.2 Nejvíce ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání a situace v nejohroženějších mikroregionech.

Nejproblematictější skupiny uchazečů:

- a) Dlouhodobě evidovaní uchazeči do 25 let – tuto skupinu tvoří cca 20% všech evidovaných uchazečů. Jejím největším handicapem při hledání zaměstnání je malá nebo vůbec žádná praxe. Tato skupina patří mezi nejpreferovanější při uplatňování nástrojů APZ, zejména rekvalifikací, příspěvku na vyhrazená pracovní místa, VPP. Nástroje APZ by měly sloužit zejména k získání praktických zkušeností, jako prostředku k pozdějšímu uplatnění na trhu práce. Z oblasti rekvalifikací jsou použity zejména motivační kurzy.
- b) Dlouhodobě evidovaní uchazeči ostatní – dlouhodobá nezaměstnanost patří mezi největší současné problémy, se kterými se úřady práce potýkají. V Ústeckém kraji tvoří dlouhodobě evidovaní uchazeči (déle jak 6 měsíců) cca 66% všech uchazečů. Toto velmi nepříznivé číslo jen podtrhuje fakt, že takřka 57% všech evidovaných uchazečů je v evidenci déle než 12 měsíců. Největším handicapem této skupiny se stává zejména ztráta pracovních návyků a chuti nějak svou situaci řešit. U této skupiny budou uplatňovány následující nástroje APZ: SÚPM – vyhrazená pracovní místa, VPP, rekvalifikace.

- c) Uchazeči se ZP – tato skupina má své handicapy poměrně jasně definovány svým zdravotním stavem. Je logické, že na trhu práce, kde je nedostatek míst pro zdravé, nemůže být dostatek míst pro zdravotně postižené. Tato skupina uchazečů tvoří cca 11% z celkové nezaměstnanosti. U této skupiny bude uplatňován zejména nástroj APZ: příspěvek na CHD a příspěvek na provoz CHD.
- d) Mladiství bez kvalifikace – tato skupina je svým způsobem obsažena i ve skupině a) u této skupiny je však handicap nedostatku praxe násoben absencí odborného vzdělání v jakémkoliv oboru, což znamená že možnost uplatnění na trhu práce bez pomoci úřadu práce je minimální. Tato skupina tvoří cca 2% všech evidovaných uchazečů. V úvahu zde připadá využití nástrojů APZ: SÚPM- vyhrazená pracovní místa či VPP.
- e) Etnické menšiny – jedná se zejména o Rómy, kteří mají, díky celé řadě důvodů, problém najít své uplatnění na trhu práce. Úřady práce se snaží této skupině aktivně pomáhat.
- f) Uchazeči nad 50 let věku – hlavním problémem této skupiny je skutečnost, že v případě ztráty zaměstnání se jeví dalším potencionálním zaměstnavatelům jako neperspektivní, vzhledem k blížícímu se důchodovému věku, je u nich předpokládána vyšší nemocnost a nižší schopnost učit se novým věcem. Tuto skupinu tvoří cca 20% všech evidovaných uchazečů. V úvahu zde připadá využití nástrojů APZ: SÚPM – vyhrazená pracovní místa VPP, rekvalifikační a motivační kursy.

VI.3 Dvě varianty možného vývoje nezaměstnanosti.

Tabulka 24 - Předpokládaný vývoj nezaměstnanosti v dalším období

očekávaný stav k	mírnější varianta			pesimističtější varianta		
	počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní	míra nezaměstnanosti v %	počet evidovaných uchazečů celkem	z toho dosažitelní	míra nezaměstnanosti v %
30.6.2006	67 500	64 500	14,8	71 500	68 000	15,5
31.12.2006	70 500	67 500	15,4	74 000	71 000	15,8

Předpokládané varianty možného vývoje nezaměstnanosti jsou uvedeny v následující tabulce. **Optimistická varianta** počítá s tím, že na nezaměstnanosti se bude podílet kromě sezónních vlivů i příznivý ekonomický vývoj. **Pesimistická varianta** kalkuluje s tím, že příznivá ekonomická situace se změní, dojde k zániku firem a pracovních míst.