

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

**Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a
důsledky**

**Current unemployment in the Czech
Republic, causes and consequences**

Barbora Bláhová

Plzeň 2023

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 23. 4. 2023

v.r. Barbora Bláhová

Zásady pro vypracování práce

1. Charakterizujte trh práce v Ústeckém kraji.
2. Analyzujte současnou situaci a zhodnoťte dosavadní vývoj nezaměstnanosti.
3. Identifikujte možné příčiny a důsledky vysoké nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.
4. Porovnejte současný stav nezaměstnanosti s ostatními kraji.
5. Navrhněte řešení pro tento konkrétní problém.

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala svému vedoucímu bakalářské práce panu PhDr. Čestmíru Jarému za jeho odborné rady, strávený čas a vstřícný přístup při vedení mé bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat i své rodině a partnerovi, jelikož mi byli po celou dobu psaní velikou oporou.

Obsah

Úvod.....	6
1 Teoretická část	7
1.1 Charakteristika nezaměstnanosti	7
1.1.1 Typy nezaměstnanosti.....	7
1.1.2 Měření nezaměstnanosti.....	11
1.1.3 Důsledky nezaměstnanosti.....	12
1.2 Trh práce.....	13
1.2.1 Poptávka po práci.....	14
1.2.2 Nabídka práce	14
1.2.3 Rovnováha na trhu práce	14
1.3 Politika zaměstnanosti	15
1.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti	16
1.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	18
1.3.3 Dávky státní sociální podpory	20
2 Analytická část	21
2.1 Nezaměstnanost v České republice	21
2.1.1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice	21
2.1.2 Porovnání nezaměstnanosti s ostatními kraji České republiky.....	22
3 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji.....	24
3.1 Charakteristika Ústeckého kraje.....	24
3.2 Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji	26
3.2.1 Struktura uchazečů o zaměstnání.....	28
3.2.2 Nezaměstnanost v okresech kraje	34
3.3 Faktory ovlivňující nezaměstnanost	38

3.3.1	Nejvíce problematické mikroregiony	39
3.3.3	Výše mezd	44
3.3.4	Vývoj poptávky zaměstnavatelů a volná pracovní místa	45
3.3.5	Realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti	47
3.3.6	COVID-19 a program ANTIVIRUS	47
4	Příčiny a důsledky nezaměstnanosti v Ústeckém kraji	48
4.1	Nízká vzdělanost uchazečů o zaměstnání	48
4.2	Nedostatečná kvalifikace uchazečů o zaměstnání.....	48
4.3	Znevýhodněné lokality	48
4.4	Sociálně slabé skupiny obyvatel	49
4.5	Nedostatek volných pracovních míst	49
4.6	Vlastní doporučení na řešení konkrétního problému	50
	Závěr	53
	Seznam použitých zdrojů	54
	Seznam tabulek	57
	Seznam obrázků.....	58
	Seznam použitých zkratk	59
	Abstrakt	
	Abstract	

Úvod

Tématem mé bakalářské práce je „Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky“ s přímo konkrétním zaměřením, a to na Ústecký kraj. Přímé zaměření jsem zvolila z důvodu, že v Ústeckém kraji je nejvyšší nezaměstnanost od doby, co se míra nezaměstnanosti sleduje.

V práci se budu zabývat nejprve vývojem nezaměstnanosti v celé České republice, poté vývojem v Ústeckém kraji, příčinami a důsledky vysoké nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a v neposlední řadě řešením konkrétní problematiky. Vývoj budu sledovat v období let 2018-2022.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části a je členěna do pěti kapitol. V první teoretické části charakterizují nejprve pojem nezaměstnanost, popíšu její typy, měřitelnost, důsledky a dopady na celkovou ekonomiku. Poté vysvětlím trh práce, poptávku, nabídku a také rovnováhu na trhu práce. Dále se zaměřím na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti a také dávky státní sociální podpory.

V druhé části práce se zaměřuji na analytický rozbor dat, který se skládá z několika kapitol. Nejprve se zabývám úvodem do nezaměstnanosti v celé České republice, následně jejím vývojem, a nakonec porovnám získaná data s ostatními kraji.

Ve třetí kapitole jsem se zabývala přímo konkrétní problematikou, a to nezaměstnaností v Ústeckém kraji. Nejdříve charakterizují samotný Ústecký kraj, poté se zaměřím na vývoj nezaměstnanosti a popíšu strukturu uchazečů o zaměstnání. Dále podrobně zkoumám faktory ovlivňující vysokou nezaměstnanost, kde jsou zmíněné zejména nejvíce problematické mikroregiony Ústeckého kraje, rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, vývoj poptávky zaměstnavatelů, vliv volných pracovních míst na nezaměstnanost a aktivní politika nezaměstnanosti. Rovněž se zabývám virem COVID-19 a s ním spojeným programem ANTIVIRUS.

Ve čtvrté a zároveň poslední kapitole na základě analýzou získaných dat popisují příčiny a důsledky vysoké míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, na které dále navazují i má osobní doporučení na řešení, která by mohla celkové situaci s nezaměstnaností pomoci.

1 Teoretická část

1.1 Charakteristika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je bezesporu jedním z nejvýznamnějších problémů současného světa. Nezaměstnanost můžeme chápat jako projev toho, jak je zaměstnávání personálu v zemi organizováno a řízeno, a jako odraz nepersonálních tržních sil, které řídí lidský faktor. Lze to považovat i za následek určitých vlastností, schopností a postojů jedince. (Chmura, 2016)

Je to určitý druh směny pracovní síly za mzdu. Zaměstnavatel a zaměstnanec mezi sebou mají sjednaný právní vztah na základě platných právních předpisů. (Tomeš, 2010)

1.1.1 Typy nezaměstnanosti

Rozlišují se různé typy nezaměstnanosti. Nezaměstnanost lze rozdělit podle příčiny, dobrovolnosti a délky.

Dělení podle příčiny:

Frikční nezaměstnanost

Jde o výsledek životního cyklu populace. Souvisí s pohybem lidí z jednoho regionu do druhého, hledáním úplně prvního zaměstnání po ukončení studia, hledáním vhodnějšího pracovního místa, následováním partnera či partnerky do jejich bydliště atd. Většina této nezaměstnanosti je krátkodobá a pro ekonomiku je vcelku přínosná, neboť nemá zásadní negativní dopad. Svým způsobem odráží flexibilitu trhu práce. Lidé se totiž při hledání vhodného zaměstnání snaží optimálně rozdělit svou pracovní sílu. Tyto snahy přispívají k efektivitě společnosti, pokud jsou ovšem úspěšné. (Jurečka a kol., 2013)

Strukturální nezaměstnanost

Pokud trhem nabízená kvalifikační struktura pracovních míst neodpovídá tržní poptávce, hovoříme o strukturální nezaměstnanosti. Na trhu práce může být například nadbytek horníků, ale na druhou stranu zase nedostatek zdravotních sester. Jako důvody této situace lze uvést změny ve struktuře ekonomiky, a to jak celosvětově, tak pouze v některých regionech, kde ekonomika prochází výraznými

strukturálními změnami, což vede k oslabení například hutnického, textilního, těžebního nebo sklářského průmyslu. Další možnou příčinou by mohl být technologický pokrok, kdy rozvoj těchto pracovišť znamená, že lidskou práci nahrazují stroje. Strukturální nezaměstnanost má tendenci se lišit podle regionu a v ekonomice přetrvávat dlouhou dobu, protože je obtížné sladit dostupná pracovní místa s kvalifikací uchazečů o pracovní místo. (Jurečka a kol., 2013)

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost označuje krátkodobé výkyvy ekonomické aktivity. Když ekonomika projde fází všeobecné recese, sníží se produkce ve všech odvětvích a nezaměstnanost se tak dotkne ve větší či menší míře všech odvětví. Proto pracovníci propuštění v jednom odvětví nemohou najít práci jinde, jelikož poptávka po práci všude klesá. (Brožová, 2003)

Americký ekonom Arthur Okun bádá nad vztahem mezi růstem míry nezaměstnanosti a domácího produktu. Jeho výstupem je, že pokud domácí produkt roste rychleji, míra nezaměstnanosti klesá, a naopak, pokud domácí produkt klesá nebo roste pomalu, míra nezaměstnanosti roste. Tento jev nazýváme Okunův zákon. Ukazuje to, že určitá nezaměstnanost je skutečně cyklická. (Holman, 2011)

Sezónní nezaměstnanost

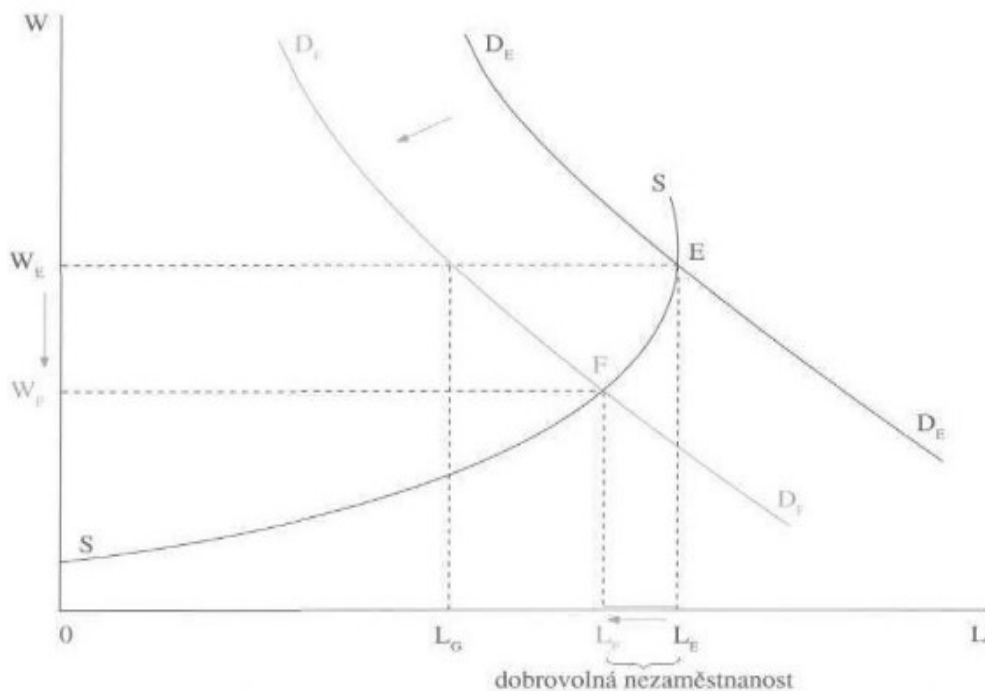
Specifickým typem nezaměstnanosti je sezónní nezaměstnanost, která se často projevuje pravidelnými výkyvy v průběhu roku. K takové nezaměstnanosti dochází v ekonomických odvětvích, která jsou silně ovlivněna ročním obdobím. Týká se to například zemědělství, stavebnictví a cestovního ruchu. (Jurečka a kol., 2013)

Dělení podle dobrovolnosti:

Dobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost dobrovolná je tehdy, když si nezaměstnaný práci hledá, ale s vyšším mzdovým ohodnocením, než jaké převládá na trhu práce. To je hlavním důvodem, proč pracovní místo nemůže najít. Dobrovolná nezaměstnanost je nízká, pokud podpory v nezaměstnanosti jsou nízké a jejich trvání krátké. Obecně je dobrovolná nezaměstnanost nízká, jelikož nezaměstnaní jsou k rychlému hledání nového pracovního místa namotivováni. (Holman, 2011)

Obr. 1 – Dobrovolná nezaměstnanost

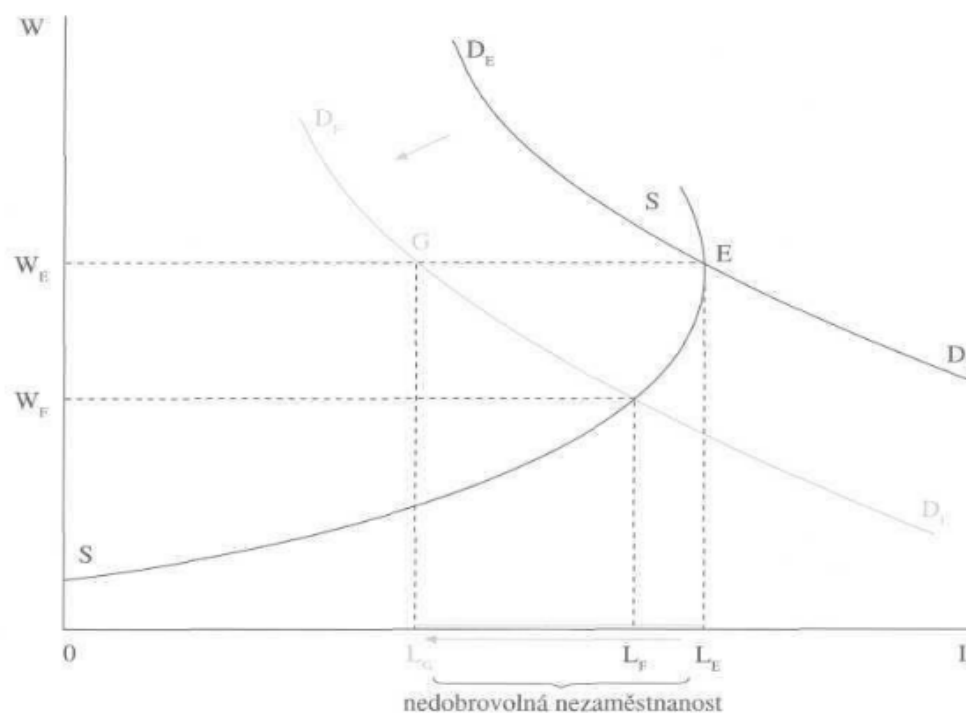


Zdroj: Holman (2011, s. 286)

Nedobrovolná nezaměstnanost

Pro člověka je ovšem horší nezaměstnanost nedobrovolná. Dobrovolně nezaměstnaný odmítá jakékoliv místo, které neodpovídá jeho představám a stále čeká na co nejlepší nabídku. Zatímco nedobrovolně nezaměstnaný na výběr nemá. Přijal by jakékoliv pracovní místo, ale žádné nabídky mu nikdo nenabízí. Díky tomuto je poté člověk vystaven velkému stresu ohledně zklamání, nenaplnění představ, beznaděje a často i existenčních potíží. Negativním dopadem může být také nedobrovolná nezaměstnanost postihující osoby, které nemají dobré alternativní příležitosti, jelikož je pro ně velmi obtížné se rekvalifikovat nebo najít jiný způsob obživy. (Holman, 2011)

Obr. 2 – Nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Holman (2011, s. 289)

Dělení podle délky trvání:

Dlouhodobá nezaměstnanost

Přirozenou vlastností tržní ekonomiky je, že svou strukturu přizpůsobuje neustále měnící se poptávce. Počátečním jevem jsou pohyby na trhu práce, při kterých mnoho lidí do nezaměstnanosti „vstupuje“ a zase z ní následně „vystupuje“. Krátkodobá nezaměstnanost nepředstavuje lidem žádné vážné problémy, zatímco dlouhodobá nezaměstnanost ano. Může mít závažné sociální důsledky, může vést k existenčním potížím, ztrátě kompetencí a především sebeúcty. Pokud je člověk dlouhodobě nezaměstnaný, mění většinou své postoje k práci a také svůj způsob života, proto se také dlouhodobá nezaměstnanost často svévolně přeměňuje z nedobrovolné na dobrovolnou. (Holman, 2011)

Jiný typ nezaměstnanosti:

Skrytá nezaměstnanost

V problematice nezaměstnanosti zaujímá své neobvyklé místo tzv. skrytá nezaměstnanost, která se z několika důvodů vyhýbá statistickým šetřením.

Spadají sem ti nezaměstnaní, kteří ztratili volní schopnosti jako například podřízení se autoritě, překonávání obtíží, ztráta zodpovědnosti nebo disciplíny, a práci z tohoto důvodu ani nevyžadují. (Jurečka a kol., 2013)

„Patří sem také nezaměstnanost, vyskytující se zejména v rozvojových zemích s vysokým podílem zemědělství, kde je přebytek pracovních sil skryt schopností půdy nadbytečné pracovníky uživit. Přebytečnost těchto pracovních sil se projeví v situaci, kdy se v okolí vytvoří nová pracovní místa, jež jsou zaplněna pracovníky ze zemědělství, aniž dojde k poklesu zemědělské produkce.“ (Jurečka a kol., 2013, s. 144)

1.1.2 Měření nezaměstnanosti

Pro měření nezaměstnanosti musíme nejprve definovat konkrétní skupiny obyvatel. Z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká pracující populace, tudíž od ukončení povinné školní docházky až do důchodu. Zde rozlišujeme více podskupin pracující populace. Pokud pracujete na plný či částečný úvazek, jste zaměstnaný. Pokud práci nemáte, ale aktivně ji hledáte, jste nezaměstnaný. Aktivním hledáním práce se v České republice rozumí zaregistrování na Úřadu práce (dále jen „ÚP“), pravidelné hlášení ve stanovených termínech a přijmutí volné pracovní pozice v co nejkratším čase. Dohromady tvoří zaměstnaní a nezaměstnaní ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Mimo pracovní sílu se řadí lidé v produktivním věku, kteří práci nemají a ani ji nehledají. Zejména se jedná o studenty, kteří se na budoucí povolání připravují v denním studiu, dále o osoby, které se doma starají o malé děti nebo osoby zdravotně postižené, o osoby, kterým v práci brání zdraví či zdravotní postižení, dále také o osoby, které ztratily naději po usilovném hledání pracovní pozice a jako poslední i takové, které si život bez práce zvolily. (Jurečka a kol., 2013)

Nejvíce používaným ukazatelem je míra nezaměstnanost, která se značí „u“. Míra nezaměstnanosti se vypočítá jako podíl počtu nezaměstnaných „N“ s ekonomicky aktivními „EA“ a výsledek je nutno vyjádřit v procentech. Pokud sečteme zaměstnané „Z“ a nezaměstnané „N“ dostaneme tak součet ekonomicky aktivních obyvatel.

$$u = \frac{N}{EA} * 100 = \frac{N}{Z+N} * 100 \quad (1)$$

Zdroj: Jurečka a kol. (2013, s. 138)

Kromě toho lze vypočítat i míru ekonomické aktivity „ea“, která popisuje trh práce dané země. Vypočítáme jej jako poměr ekonomicky aktivního obyvatelstva „EA“ k obyvatelstvu v produktivním věku. Výsledek se také vyjadřuje v procentech. (Jurečka a kol., 2013)

$$ea = \frac{EA}{\text{obyvatelé v produktivním věku}} * 100 \quad (2)$$

Zdroj: Jurečka a kol. (2013, s. 140)

1.1.3 Důsledky nezaměstnanosti

Ekonomické důsledky

Vedle inflace je nezaměstnanost druhým největším makroekonomickým problémem, který s sebou přináší jak ekonomické, tak i sociální dopady. Jelikož jsou inflační náklady rozšířeny, dotýkají se svými negativními dopady celé lidské populace. Nezaměstnanost ale naopak negativně postihuje jen určitou část rodin. Pokud je nezaměstnanost vysoká, země, bohužel, nevyrábí na hranici svých výrobních možností, neboť pracovní a kapitálová část zdrojů zůstává nevyužita. Proto se produkt ekonomiky ztrácí. Pokles produktu lze měřit pomocí již zmíněného Okunova zákona. Pokud skutečná nezaměstnanost vzroste o jedno procento oproti přirozené nezaměstnanosti, sníží se reálný produkt o dvě až tři procenta oproti hodnotě potencionálního produktu. (Jurečka a kol., 2013)

Pokud by nezaměstnanost přetrvávala, mohl by vzniknout schodek státního rozpočtu nebo se také navyšovat. Je nutností platit pojištění v nezaměstnanosti, další výdaje souvisí s financováním činnosti ÚP a aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“). Když společnost přichází o daně z příjmu, klesá tím navíc i daňový příjem státního rozpočtu, který by mohl být placen, pokud by nezaměstnaní pracovali. Dalším

nedostatkem vládních daňových příjmů je snížení nepřímých daní, jelikož příjem rodin s jedním nebo více nezaměstnanými je nízký a nedostačuje na nákup takového množství zboží, které by si mohla rodina pořídit, pokud by byli zaměstnáni. (Jurečka a kol., 2013)

Sociální důsledky

Buchtová (citovaná v Chmura, 2016, s. 16) uvádí, že dlouhodobá nezaměstnanost má významný vliv jak na jedince, tak i na celou společnost. Společnosti poté hrozí zvýšený výskyt konzumace alkoholu, návykových látek, vyšší nemocností nebo narůstajícím počtem sebevražedných pokusů. Je zde hrozba i zvýšené míry kriminality a násilí. Nezaměstnanost doprovází také ztráta úcty k veškerým autoritám.

Důsledky na jednotlivce

Při dlouhodobé nezaměstnanosti po určité době dochází k zásadním změnám, které znesnadňují nezaměstnaným návrat do práce. Vzhledem k dlouhodobé pauze poté nejsou tyto lidé schopni podávat po návratu do práce takové výkony, jako v předešlém zaměstnání. S nezaměstnaností je spojeno i snížení životní úrovně. (Jurečka a kol., 2013)

Práce se považuje za důležitou podmínku důstojné existence člověka. Práce jednotlivci sice přináší finanční ohodnocení, ale také pocit seberealizace a hlavně užitečnosti. Ztrátou zaměstnání zmizí jednotlivci také obvyklé časové rozvržení v pracovním dnu, možnost udržování pracovních návyků, možnost získání nových dovedností ale především finanční odměna, jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb. Ztráta zaměstnání může u jedince spustit také řadu duševních a somatických onemocnění, jako jsou deprese, úzkosti, poruchy osobnosti a mnoho dalšího. (Buchtová a kol., 2013)

1.2 Trh práce

Trh práce je obecně místo, kde se tržní nabídka práce střetává s tržní poptávkou po práci. Konkurence existuje jak na straně nabídky, tak na straně poptávky. Mnoho firem zde práci poptává a mnoho lidí práci zase nabízí. Holman (2011, s. 270) tvrdí že „Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice. Je součtem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času. Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem

v dané ekonomice po práci. Je součtem individuálních poptávek po práci, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s mezním produktem práce.“

1.2.1 Poptávka po práci

Definici poptávky po práci popisuje Macáková a kol. (2010, s. 160) následovně: „Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních ceny práce, resp. při různých mzdových sazbách. Firma maximalizující zisk najímá takové množství práce, při němž se vyrovnává příjem z mezního produktu práce (MRPL) s mezními náklady na práci (MFCL), resp. mzdovou sazbou.“

$$\mathbf{MRP_L = MFC_L = W} \quad (3)$$

Zdroj: Macáková a kol. (2010, s. 160)

1.2.2 Nabídka práce

Lidé, kteří poptávají pracovní příležitosti v dané ekonomice, tvoří poté celkovou tržní nabídku. Nabídka práce je součtem jednotlivých volných pracovních míst, a je výsledkem rozhodování lidí poměřujících mezní užitek reálné mzdy s mezním užitem volného času. Člověk si tedy jednoduše vybírá mezi prací nebo volným časem. Každý spotřebitel má za cíl maximalizovat svůj užitek. Proto se musí rozhodnout, jak nejlépe využít svůj pracovní a volný čas. Volný čas a činnosti s ním spojené jeho užitek zvyšují, zatímco každodenní práce jej naopak snižuje. Koupě zboží, která by náš užitek zvýšila ještě více, je možná, ale pouze díky mzdovému ohodnocení, které se dostává jen za práci. (Holman, 2011)

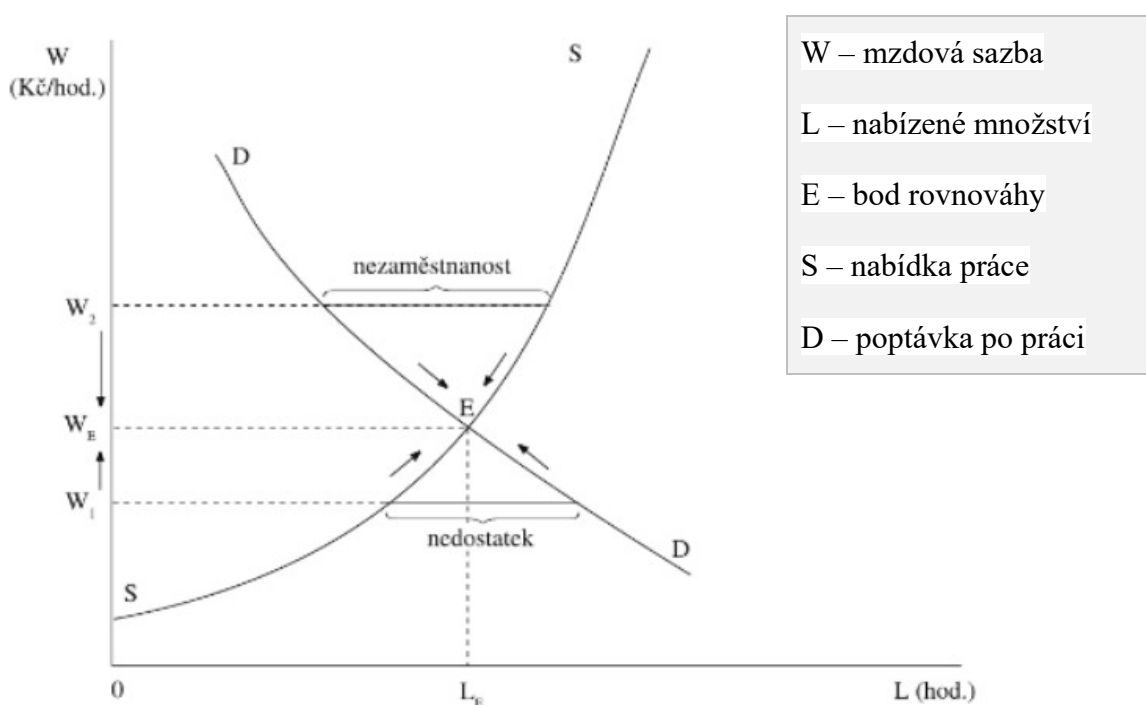
„Nabídka práce je množství hodin, po které je populace ochotna věnovat se výdělečné činnosti.“ (Samuelson & Nordhaus, 2013, s. 251)

1.2.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu nastává tehdy, když se nabídka práce rovná poptávce po práci. Tento bod nám značí mzdovou sazbou a množstvím práce, které jsou rovnovážné. Bohužel, je tento stav v praxi normálně nedosažitelný, jelikož by znamenal nulovou nezaměstnanost. Na trhu ale můžou nastat dva stavy, a to přebytek nebo nedostatek práce. Přebytek nám nastává, když mzdy stoupnou nad rovnovážnou úroveň. V této

chvíli již zaměstnavatel nemůže najmout tak velké množství pracovní síly a na straně nabídky tak vzniká konkurence. Tato konkurence opět snižuje mzdy na rovnovážnou hodnotu. Kdežto deficit pracovních míst nastává, pokud mzda pod rovnovážnou hodnotu klesne. V tuto chvíli mají firmy zájem o zaměstnání více pracovních sil, ale lidé za práci požadují větší mzdy. Vzniká tak opět konkurence na straně nabídky, díky čemuž firmy navyšují mzdy a v důsledku toho lidé nabízejí více pracovních sil, což následně na trhu práce přináší rovnováhu. (Holman, 2016)

Obr. 3 – Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Holman (2016, s. 271)

1.3 Politika zaměstnanosti

Krebs (citovaný v Chmura, 2016, s. 28) uvádí, že hlavním cílem politiky nezaměstnanosti je plná zaměstnanost a ochrana před nezaměstnaností. Politiku zaměstnanosti lze charakterizovat podle různých definic. Lze ji definovat jako soubor opatření, která společně vytvářejí podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a efektivní využívání lidských zdrojů.

Politiku zaměstnanosti především realizují ÚP. Jsou to orgány státní správy, které poskytují služby zaměstnanosti ve specifických oblastech. Tyto samostatné a územně organizované subjekty plní tyto základní funkce:

- **informační** – poskytuje aktuální zprávy o struktuře nabídky a vývoji trhu práce, příčinách nerovnováhy, volných pracovních pozicích, platových požadavcích atd. v daném regionu;
- **poradenská** – v právních, ekonomických, sociálních a psychologických otázkách poskytují ÚP poradenství;
- **zprostředkovatelská** – na základě evidence volných pracovních pozic zajišťují ÚP zprostředkování práce uchazečům a zabezpečují tato pracovní místa handicapovaným osobám, dále zabezpečují rekvalifikace a v případě nezaměstnanosti nebo rekvalifikace poskytují uchazečům i hmotné zabezpečení;
- **podnikatelská** – podílejí se na tvorbě nových pracovních pozic a pracovním uplatnění uchazečů o pracovní pozici, dále i na finanční účasti a také na zabezpečení rekvalifikace. (Halásková, 2008)

1.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Hlavní cíl APZ spočívá v odstraňování bariér, které zabraňují přístupu lidí na trh práce, podpoře vyloučených skupin z trhu práce, v harmonizaci jejich života, a ve vytvoření rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou. Pro úspěšné naplnění těchto cílů APZ využívá programy, nástroje a opatření politiky zaměstnanosti, se kterými následně ÚP České republiky pracuje a poskytují zaměstnavatelům finanční podporu ve formě různých příspěvků. (Úřad práce, 2022d)

Programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

Společensky účelné pracovní místo vyhrazené zaměstnavatelem

Jde o uvolněnou nebo novou pracovní pozici, kterou zaměstnavatel hodlá obsadit konkrétním uchazečem o zaměstnání na základě předchozí dohody s ÚP. Příspěvek je možné vyplatit až do skutečné výše použitých prostředků na zaměstnancovu mzdu, která zahrnuje také pojistné na sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti odváděný zaměstnavatelem na základě vyměřovacího základu zaměstnance. Tento příspěvek lze pobírat maximálně až po dobu 24 po sobě jdoucích měsíců. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022c)

Společensky účelná pracovní místa nově zřízená zaměstnavatelem

Tyto pracovní pozice jsou nové a dosazují se na ně evidovaní uchazeči z ÚP České republiky. Zde se jedná o příspěvek jednorázový a slouží k nutnému vybavení nového pracovního místa. Podmínkou je pracovní místo obsazovat schválenými evidovanými uchazeči po dobu, která je určena v dohodě s ÚP České republiky. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022c)

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené, méně kvalifikované práce, které spočívají například v údržbě a úklidu veřejných prostranství, budov, komunikací atd. Jsou to veškeré činnosti, které jsou ve prospěch obcí, měst a státních obecně prospěšných institucí. Příspěvek se zde vyplácí opět do skutečné výše použitých prostředků na zaměstnancovu mzdu s tím rozdílem, že u veřejně prospěšných prací (dále jen „VPP“) je možné pracovní příležitosti vytvářet opakovaně, ale maximálně po dobu 24 po sobě jdoucích měsíců. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022c)

Příspěvek na zapracování

Příspěvek se poskytuje pouze těm zaměstnavatelům, kteří najímají uchazeče z evidence ÚP České republiky, jež ke zprostředkování práce potřebují zvýšenou péči. Tím se rozumí péče například o zdravotní stav, o dítě nebo další závažné důvody. Osobě, která nového zaměstnance zapracovává, činí měsíční příspěvek maximálně polovinu minimální mzdy. Vyplácí se zpětně a jednorázově za sjednané maximálně tříměsíční období ode dne uchazečova nástupu do práce. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022c)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program, znamená to, že bude omezen provoz a zaměstnavatel v tomto období nebude moci své zaměstnance zabezpečit. V tomto případě zaměstnancům náleží mzdová náhrada a tento příspěvek slouží alespoň na její částečnou úhradu, a to maximálně po dobu 6 měsíců. Maximálně však příspěvek může dosahovat poloviny minimální mzdy zaměstnance. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022c)

Rekvalifikace zaměstnanců

Zaměstnavatelé, kteří rekvalifikují v zájmu dalšího pracovního uplatnění své zaměstnance, mají plný nebo částečný nárok na úhradu nákladů, o niž mohou požádat již před zahájením rekvalifikace. Tento příspěvek ale neplatí, pokud se jedná o rekvalifikaci, kterou musí zaměstnavatel provádět povinně na základě právních předpisů. Dále je zde možnost vzdělávání prostřednictvím Projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu. V tomto případě je také možné získat úhradu na mzdové a vzdělávací náklady po dobu účasti zaměstnance. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022c)

Evropský sociální fond

Projekty, které jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu a dále také ze státního rozpočtu, jsou další možností pro uchazeče o pracovní místa. Cílem těchto projektů je pomoc konkrétním skupinám uchazečů v získání pracovního místa. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022c)

1.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Kolman (2008), popisuje pasivní politiku zaměstnanosti jako: „zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také hmotné zabezpečení uchazečů o práci.“

Do pasivní politiky zaměstnanosti řadíme:

Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí vyhledávání vhodné pracovní pozice pro osobu, která se o práci uchází a zároveň také vyhledávání pracovních sil pro zaměstnance. Součástí tohoto zprostředkování je informační a poradenská činnost. Primárně tuto činnost provádí ÚP a dále také agentury práce. Ty mohou ale na rozdíl od ÚP zprostředkovávat zaměstnání pouze za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti. (Kolman, 2008)

Zásada bezplatnosti zprostředkování zaměstnání

Bezplatně na celém území České republiky zprostředkovávají zaměstnání ÚP ex lege a zásada bezplatnosti pro ně platí absolutně. Oproti tomu ale platí, že agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnání i za účelem zisku. Úhrada za zprostředkování ale nemůže být požadována od osoby, která zaměstnání hledá. Jsou

zde zakázány jakékoliv srážky ze mzdy ve prospěch agentury, která je zaměstnanci poskytována za vykonanou práci, a to stejné platí i pro zaměstnavatele v souvislosti s najmutím nebo příslibem zachování pracovní pozice. Zásada bezplatnosti je tedy částečně uplatněna i u agentur práce. (Kolman, 2008)

Podpora v nezaměstnanosti

Tento termín vystřídal předchozí označení „hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání“.

Uchazeč má na podporu nárok pokud:

- alespoň 12 měsíců vykonával zaměstnání nebo výdělečnou činnost, která vyžaduje odvádění pojistného na důchodové pojištění a státní politiku zaměstnanosti,
- zažádal o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti na ÚP, na kterém je evidovaný mezi uchazeči,
- není poživitelem starobního důchodu a o podporu zažádal ke dni, ke kterému má být podpora v nezaměstnanosti přiznána. (Kolman, 2008)

Podporu v nezaměstnanosti ÚP vyplácí během podpůrčí doby

- do 50 let věku 5 měsíců
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců
- nad 55 let věku 11 měsíců

Výše podpory v nezaměstnanosti:

- 65 % pro první dva měsíce podpůrčí doby
- 50 % další dva měsíce
- 45 % průměrného čistého výdělku za měsíc z posledního zaměstnání pro zbývající dobu (Úřad práce, 2022b)

Maximální výše podpory je omezena a odvíjí se od průměrné mzdy v národním hospodářství, která se každým rokem mění. V případě OSVČ ji lze přepočítat dle vyměřovacího základu v rozhodném období na jeden měsíc. V tomto kalendářním roce je maximální výše podpory v nezaměstnanosti až 58 % z průměrné čisté mzdy. (Úřad práce, 2022b)

1.3.3 Dávky státní sociální podpory

Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře upravuje systém státní sociální podpory a dle tohoto zákona se poskytují následující dávky. Přídavky na dítě, příspěvek na bydlení a porodné, kdy tyto se poskytují v závislosti na příjmu rodiny. Dále je poskytován rodičovský příspěvek a pohřebné, a to bez ohledu na příjem rodiny, respektive oprávněné osoby. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022)

2 Analytická část

2.1 Nezaměstnanost v České republice

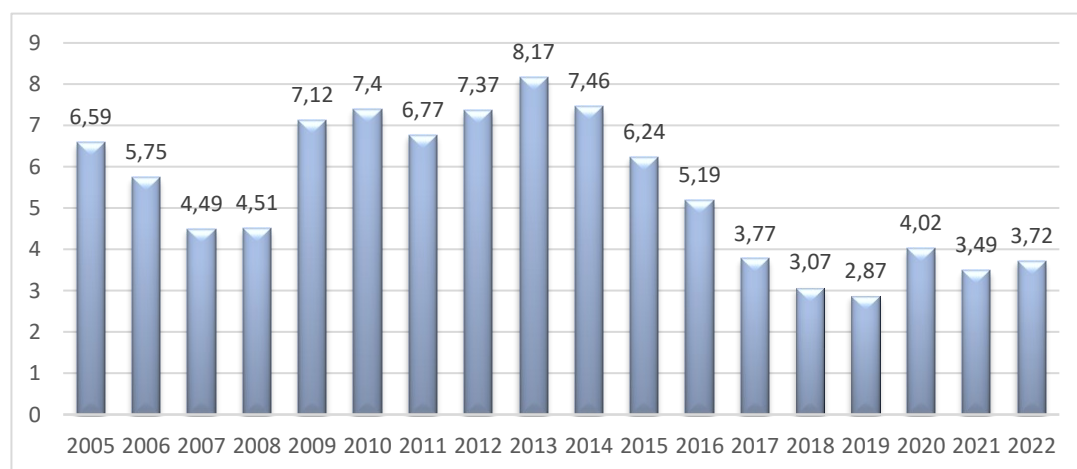
V kapitole se budu nejdříve zabývat nezaměstnaností v celé České republice a jejím vývojem v průběhu let. Dále porovnáím míry nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky.

2.1.1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Vývoj nezaměstnanosti budu sledovat v letech 2005-2022. Na obrázku číslo 8 je znázorněn podíl nezaměstnaných osob v České republice ve věku od 15-64 let.

Na obrázku 6 můžeme vidět graf, který ukazuje, že do roku 2008 byl podíl nezaměstnanosti klesající. V roce 2009 ale vzrostl, a to až o 2,61 %. V průběhu dalších let se nezaměstnanost držela poměrně dost vysokých čísel, ke kterým ale, bohužel, přispěla celosvětová ekonomická krize. Největších čísel Česká republika dosáhla na vrcholu krize v roce 2013, kde podíl vzrostl až na 8,17 %. Nezaměstnanost reaguje na celý hospodářský cyklus a vývoj rychle, tudíž po vrcholu následoval postupný pokles, který v roce 2019 dosáhl nejnižší hodnoty podílu nezaměstnaných osob, a to 2,87 %. To ale změnil na začátku roku 2020 příchod pandemické nemoci COVID-19 a s ním i vyhlášený nouzový stav. Podíl nezaměstnanosti tak opět vzrostl. V roce 2021, díky rozvolnění státních opatření, podíl opět klesá.

Obr. 4 – Podíl nezaměstnaných osob v České republice (v %)



Zdroj: Český statistický úřad (2023b), zpracováno autorkou

2.1.2 Porovnání nezaměstnanosti s ostatními kraji České republiky

Níže je uvedena tabulka 1 pro srovnání podílu nezaměstnaných osob v krajích České republiky v období 2013–2022.

Až do roku 2017 je podíl nezaměstnanosti ve všech krajích výrazně klesající. Dále pak mezi roky 2018 až 2019 nezaměstnanost stojí, mírně klesá nebo roste, avšak se stále drží přibližně stejných hodnot. Kvůli příchodu COVIDU-19 v roce 2020 zaznamenal tento rok výrazný nárůst nezaměstnanosti, jelikož spousta firem byla nucena svůj podnik buď zcela zavřít nebo propustit několik svých zaměstnanců. Nejvíce však hodnoty vzrostly v Praze a dále také v Karlovarském kraji, jelikož byly příchodem pandemie zasaženy nejvíce vzhledem ke své závislosti na podnikání v cestovním ruchu. V následujícím roce 2021 již můžeme vidět opět klesající hodnoty, které ale hned v roce 2022 zase lehce vzrostly. V tabulce jsou vyznačeny jak nejnižší hodnoty podílu, tak i ty nejvyšší.

Praha si svou nejnižší hodnotu nezaměstnanosti udržela až do roku 2019, kde ji poté vystřídal kraj Pardubický. Ovšem se není čemu divit, jelikož naše hlavní město Praha nabízí nejvíce pracovních nabídek a příležitostí. Dlouhodobě nejvyšší hodnoty za celé období vykazuje kraj Ústecký. Měl nejvyšší hodnoty ze všech krajů až do roku 2016. V dalším roce ho vystřídal kraj Moravskoslezský, který poté vykazoval nejvyšší hodnoty až do roku 2021. Tento výrazný pokles nezaměstnanosti v Ústeckém kraji po několika letech by mohl být zapříčiněn dokončením dálnice D8 Praha – Ústí nad Labem – Německo. V roce 2022 měl ale opět nejvyšší hodnotu podílu nezaměstnaných kraj Ústecký.

Tab. 1 – Nezaměstnanost v krajích České republiky

Kraj	Podíl nezaměstnaných osob v krajích České republiky (v %)									
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hlavní město Praha	5,14	5,03	4,20	3,35	2,34	1,93	1,90	3,51	2,76	3,04
Středočeský	6,90	6,36	5,41	4,31	3,17	2,64	2,44	3,52	2,98	3,23
Jihočeský	7,10	6,20	5,07	4,28	3,09	2,38	2,31	3,19	2,82	2,98
Plzeňský	6,45	5,70	4,62	3,56	2,55	2,12	2,33	3,36	2,78	2,94
Karlovarský	9,33	8,21	7,06	5,45	3,47	2,93	2,74	5,45	4,18	4,24
Ústecký	11,47	10,67	8,91	7,79	5,39	4,50	3,90	5,46	5,08	5,54
Liberecký	8,46	7,72	6,36	5,17	3,76	3,18	2,95	4,06	3,66	3,97
Královéhradecký	7,31	6,36	4,96	3,76	2,72	2,31	2,38	3,11	2,83	3,10
Pardubický	7,45	6,22	5,14	4,04	2,83	2,19	2,20	2,92	2,45	2,86
Vysočina	8,05	7,35	6,22	5,17	3,80	3,02	2,70	3,31	2,99	3,08
Jihomoravský	8,94	8,25	7,01	6,11	4,60	3,86	3,48	4,55	4,02	4,36
Olomoucký	9,79	8,82	7,01	5,94	4,35	3,37	2,94	4,11	3,35	3,63
Zlínský	8,34	7,36	5,98	4,92	3,43	2,61	2,43	3,22	2,73	2,89
Moravskoslezský	10,47	9,80	8,56	7,45	5,77	4,65	4,44	5,55	5,14	5,12

Zdroj: Český statistický úřad (2023b), zpracováno autorkou

V Ústeckém kraji je nejvyšší podíl nezaměstnaných zapříčiněný především restrukturalizací těžebního průmyslu. Dále ale také zasáhla i chemickou a hutní výrobu. V Moravskoslezském kraji jsou nejvyšší hodnoty taktéž ze stejného důvodu, jelikož oba tyto kraje jsou známé především pro již zmíněný těžební průmysl. Z tohoto důvodu mají oba kraje znečištěné ovzduší a oproti ostatním krajům mají celkově zhoršené životní podmínky. Zaměstnavatelé zde byli nuceni své zaměstnance propouštět ve velkém, jelikož s příchodem ekologičtějších a šetrnějších zdrojů energie výrazně klesla poptávka po uhlí, tudíž i po samotné těžbě. (Český statistický úřad, 2022c)

3 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji

V této kapitole se zaměřím na nezaměstnanost v Ústeckém kraji. Nejdříve kraj charakterizuji a poté popíšu vývoj podílu nezaměstnanosti. Dále se zaměřím na strukturu nezaměstnaných osob, které rozdělím dle základních kritérií. Následovat bude nezaměstnanost v okresech kraje a faktory ovlivňující vysoké hodnoty nezaměstnanosti.

3.1 Charakteristika Ústeckého kraje

Ústecký kraj je region v severovýchodní části České republiky. Centrum a sídlo tohoto kraje se nachází v Ústí nad Labem. Kraj je obklopen krajem Karlovarským, Středočeským, Libereckým a na severu zaujímá státní hranici se Saskem. Je rozdělen do okresů, kterými jsou Děčín, Ústí nad Labem, Teplice, Litoměřice, Louny, Most a Chomutov. Rozloha kraje je rozprostřena na 5 339 km², tudíž zabírá až 6,8 % rozlohy celé České republiky. (Ústecký kraj, 2003)

Dle Českého statistického úřadu v Ústeckém kraji ke konci roku 2022 žije celkem 796 710 obyvatel. Nejvíce charakteristickým rysem kraje je mladé obyvatelstvo, jelikož průměrný věk je zde 42,7 let. (Český statistický úřad, 2022b)

V tabulce 2 se nachází základní charakteristická data o okresech Ústeckého kraje. Jak můžeme vidět, nejvíce obyvatel momentálně žije v okrese Děčín, a to celkem 126 294. Vystřídal tak dříve nejlidnatější okres Teplice, který dnes najdeme na druhém místě. Naopak Louny, s počtem obyvatel 85 381, jsou okresem s nejnižším počtem obyvatel.

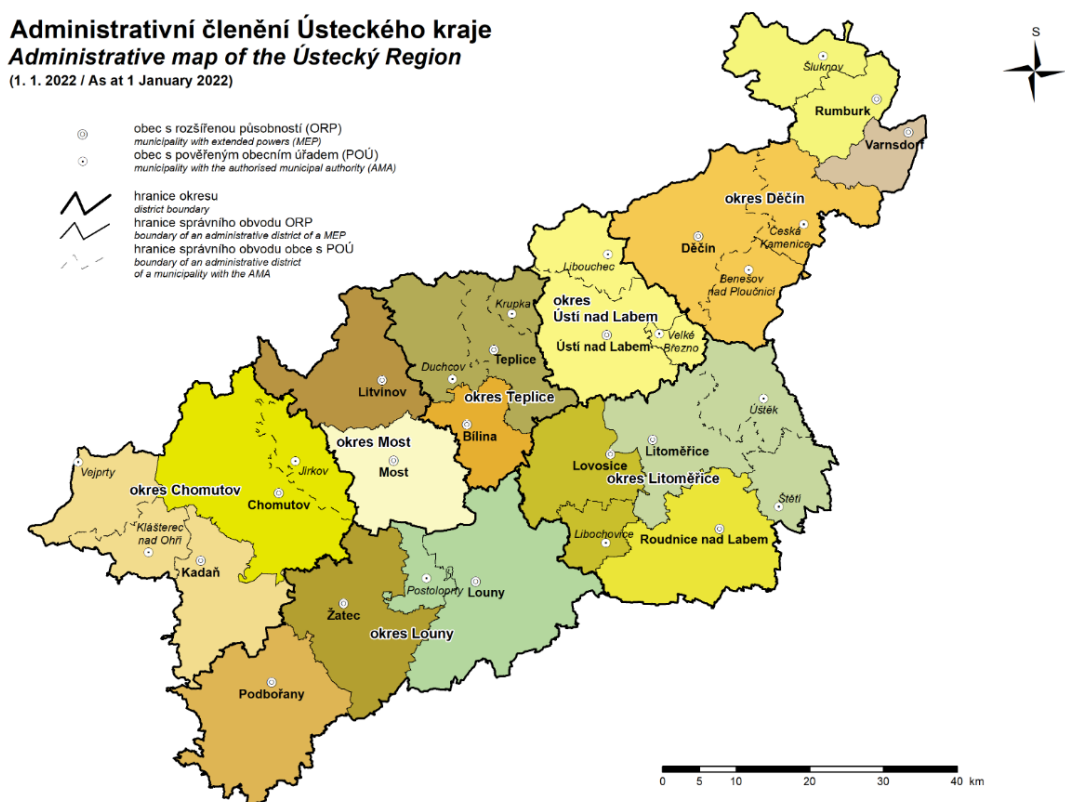
Tab. 2 – Základní charakteristické údaje o okresech Ústeckého kraje

Okres	Základní charakteristické údaje o okresech Ústeckého kraje k 20.12.2022				
	Rozloha (v km ²)	Poměr rozlohy ke kraji (v %)	Počet obyvatel	Hustota obyvatelstva (obyv./km ²)	Počet obcí
Děčín	909	15,7	126 294	139	52
Chomutov	936	15,3	121 480	130	44
Litoměřice	1032	14,6	117 582	114	105
Louny	1121	10,6	85 381	76	70
Most	467	13,6	106 773	229	26
Teplice	469	15,8	124 472	265	34
Ústí nad Labem	405	14,5	116 916	289	23

Zdroj: Český statistický úřad (2022c), zpracováno autorkou

Díky vstupu 2. fáze reformy veřejné správy byl Ústecký kraj rozdělen na šestnáct správních obvodů obcí, které mají rozšířenou působnost. K okresním městům Ústeckého kraje tak připadly další města, a to Bílina, Kadaň, Litvínov, Lovosice, Podbořany, Roudnice nad Labem, Rumburk, Varnsdorf a Žatec. Níže přikládám obrázek 9, kde je čitelně viditelné rozdělení obcí s rozšířenou působností a obcí s pověřeným obecním úřadem. (Český statistický úřad, 2006)

Obr. 5 – Administrativní členění Ústeckého kraje



Zdroj: Český statistický úřad (2022a)

Jak jsem již zmiňovala, kraj je významný především svým nerostným bohatstvím. Pánev, kde se hnědé uhlí nachází, se rozkládá od Krušných hor, přes Ústí nad Labem až ke Kadani. V kraji se nachází i významná ložiska sklářských a slévárenských písků nebo stavebního kamene. Kraj se dělí na čtyři oblasti. Okresy Chomutov, Most, Teplice a z části Ústí nad Labem mají rozvinutou průmyslovou výrobu. Litoměřicko a Lounsko jsou známé především produkcí chmele a zeleniny. Kdežto Polabí a Poohří jsou naopak oblasti ovocnářské, které jsou přezdívány Zahradou Čech. Na Litoměřicku a Mostecku se na zrekultivovaných pozemcích po

těžbě nerostných surovin pěstuje vinná réva a oblasti se tak v posledních letech stávají vinařsky významnými. (Český statistický úřad, 2022c)

Kraj disponuje také svou důležitou dopravní polohou, která se váže na Evropskou unii. Mezinárodní silniční trasa E 55 prochází teplickým a litoměřickým okresem a spojuje tak sever a jih Evropy. Dále je zde již zmíněná dálnice D8, která přes Prahu a Ústí nad Labem směřuje do Německa. Ze Spolkové republiky Německo vede také významná spojnice přes Chomutov a Louny do Prahy. Další silniční tah vede z Karlovarského kraje, kolem Krušných hor až na sever kraje Libereckého. Dále také mezinárodní železniční trať vede z Německa přes Ústí nad Labem do Prahy. Nejdůležitější vodní cestou v České republice je zde řeka Labe, která umožňuje lodní přepravu do přístavu v Severním moři. (Český statistický úřad, 2022c)

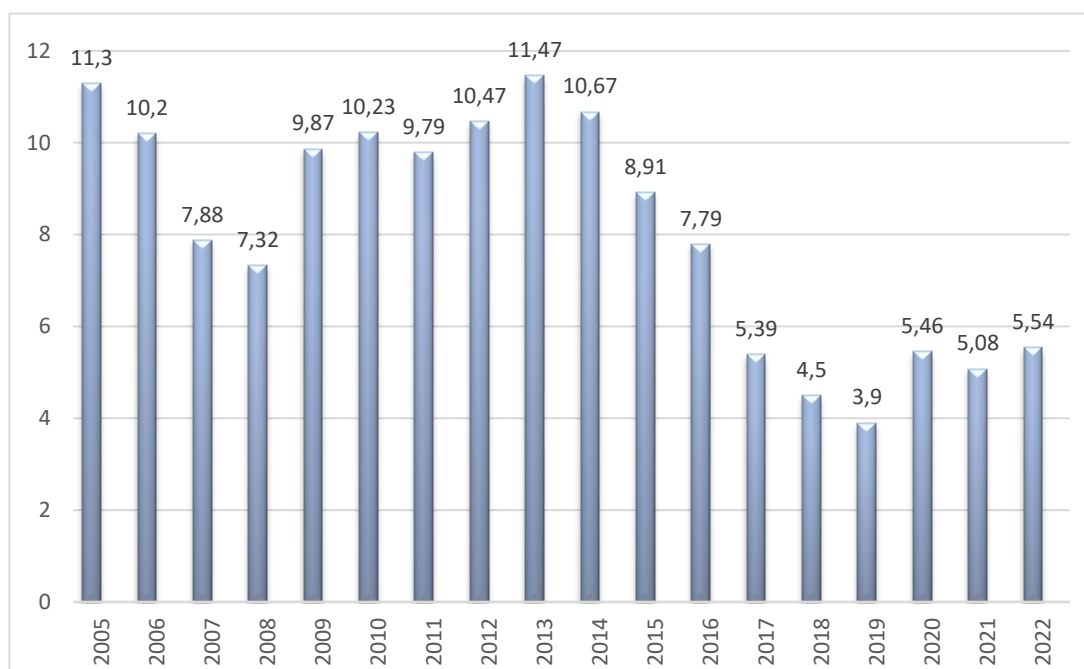
V Ústeckém kraji nalezneme i spoustu historických památek. Z těch nejvíce známých zmíním například románskou rotundu sv. Jiří na hoře Říp, barokní zámek v Duchcově, Nanebevzetí Panny Marie v Mostě, kláštery v Oseku a Doksanech nebo zámky Ploskovice a Libochovice. V okrese Litoměřice můžeme také najít městské památkové rezervace Úštěk nebo hrůzu nahánějící Terezín. Své městské chráněné jádro má Roudnice nad Labem. (Český statistický úřad, 2022c)

Z nejznámějších přírodních krás se Ústecký kraj může pyšnit národním parkem České Švýcarsko s Pravčickou bránou, Labskou stezkou Porta Bohemica nebo skalními útvary tiských stěn. (Český statistický úřad, 2022c)

3.2 Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

V této kapitole se zaměřím přímo na vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v letech 2005-2022. Níže jsem přiložila obrázek 8, kde je zobrazen podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji ve věku od 15-64 let. Bohužel, ale můžeme také vidět, že hodnoty v Ústeckém kraji jsou výrazně a dlouhodobě vyšší než celorepublikový průměr. První pokles podílu nezaměstnaných můžeme sledovat mezi lety 2005-2008. Nejvyšších hodnot podíl opět dosáhl v roce 2013, na vrcholu již zmíněné krize. Druhý pokles následoval ihned po tomto vyvrcholení a v roce 2019 dosáhl podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji nejnižších hodnot v tomto období, a to 3,9 %. Rok poté ale kraj zaznamenal opětovný růst nezaměstnanosti.

Obr. 6 – Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji (v %)



Zdroj: Český statistický úřad (2023b), zpracováno autorkou

Smutný rok 2020 přinesl nejen Ústeckému kraji, ale také bohužel celé České republice nárůst podílu nezaměstnanosti. Rok 2020 je pro nás všechny velice úzce spojený s pandemií COVID-19, která zapříčinila jak tento nečekaný nárůst podílu nezaměstnanosti, tak i silné ovlivnění a omezení trhu práce. Kvůli zavedeným vládním opatřením v této době COVIDU-19 bylo postihnuto mnoho odvětví. Nejvíce utrpělo odvětví ubytovacích, stravovacích a pohostinských zařízení, dále ale také kulturní i zábavní složky.

V mé práci se přímo zaměřím na období od roku 2018 až po konec roku 2022, tudíž na období posledních 5- ti let. Tato volba je z důvodu aktuálnějších informací, které zahrnují jak období COVIDU-19, jeho následné uzdravování a opětovné úsilí o zavedení společnosti do normálního chodu.

Ústecký kraj je jedním z krajů, který patří mezi regiony s nejvyššími hodnotami podílu nezaměstnaných, a to nad celorepublikový průměr. Data z období posledních pěti let proto mé práci poslouží k dostatečnému přiblížení celkové představy a stavu nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.

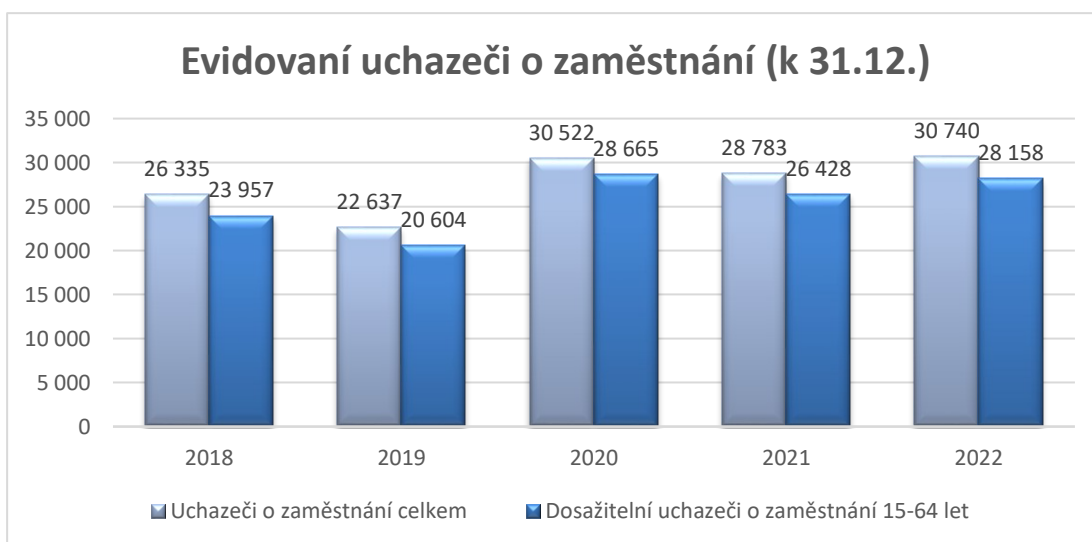
V nadcházející podkapitole se nyní zaměřím na strukturu nezaměstnaných v kraji v mnou sledovaném období, jelikož má na nezaměstnanost výrazný vliv, a budu s těmito daty v práci pracovat dál. Uchazeče budu rozdělovat do kategorií podle pohlaví, věku, nejvyššího dosaženého stupně vzdělání, klasifikace zaměstnání a délky jejich nezaměstnanosti.

3.2.1 Struktura uchazečů o zaměstnání

Nejprve se zaměřím na celkové počty uchazečů v letech 2018-2022. Na obrázku 9 můžeme vidět graf, ve kterém jsou sledovány dva hlavní ukazatele, a to celkový počet uchazečů o zaměstnání a dosažitelní uchazeči o zaměstnání ve věku od 15-64 let. Dosažitelní uchazeči o zaměstnání jsou ti, kteří mohou do zaměstnání nastoupit bezprostředně při nabídce vhodné pracovní pozice, to znamená, že nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí do nového zaměstnání. (Český statistický úřad, 2022d)

Našimi dalšími ukazateli budou poté již zmiňované pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání, klasifikace zaměstnání a délky trvání nezaměstnanosti.

Obr. 7 – Evidování uchazeči o zaměstnání v letech 2018-2022



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023a), zpracováno autorkou

Z předchozího výše uvedeného grafu jsme mohli vidět, že po vrcholu krize v roce 2013 se počet uchazečů každým rokem výrazně snižoval. Tak tomu bylo ovšem až do roku 2019, kdy byl pokles uchazečů nejnižší. Náhlý nejvyšší nárůst nastává v roce 2020, kdy celkový počet vzrostl o 7 885, cca 26 %, uchazečů o zaměstnání. U

dosažitelných uchazečů v letech od 15-64 byl nárůst ještě vyšší, a to o 8 061 uchazečů, tedy 28 %.

Podle pohlaví

Nejdříve si rozdělíme celkový součet uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji podle pohlaví na muže a ženy. V níže uvedené tabulce 3 jsou znázorněny přesné počty mužů a žen, kteří se ucházejí o zaměstnání v celém sledovaném období.

Tab. 3 – Uchazeči o zaměstnání podle pohlaví

Pohlaví	Uchazeči o zaměstnání podle pohlaví k 31.12.				
	2018	2019	2020	2021	2022
Muži	11 957	10 160	14 408	13 071	13 410
Ženy	14 378	12 477	16 144	15 712	17 330
Celkem uchazečů	26 335	22 637	30 552	28 783	30 740

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023a), zpracováno autorkou

Zaměříme-li se na ženské pohlaví, lze si všimnout, že jejich hodnoty jsou vyšší než u mužského pohlaví v každém jednotlivém roce. Nicméně v roce 2022 je rozdíl nejvyšší. Počet nezaměstnaných žen je o 3 920 vyšší, což představuje zhruba o 23 % více než u mužů.

Podle věku

Dále si i tyto dvě skupiny můžeme rozdělit podle věku. Rozdělila jsem skupiny na šest věkových kategorií. V tabulce 4 je uveden, jak přesný počet, tak procentuální část.

Tab. 4 – Uchazeči o zaměstnání podle věku

Věk	Uchazeči o zaměstnání podle věku k 31.12.									
	2018		2019		2020		2021		2022	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
Do 24 let	3 401	12,91	3 121	13,79	4 401	14,40	4 044	14,05	4 614	15,01
25-34 let	5 287	20,10	4 365	19,28	6 083	19,91	5 351	18,59	5 489	17,86
35-44 let	5 847	22,20	4 866	21,50	6 684	21,88	6 046	21,01	6 454	21,99
45-54 let	5 892	22,37	4 992	22,10	6 720	22,00	6 431	22,34	6 745	21,94
55-64 let	5 676	21,55	5 042	22,27	6 303	20,63	6 453	22,42	6 864	22,33
nad 65 let	232	0,88	251	1,11	361	1,18	458	1,59	574	1,87

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023d), zpracováno autorkou

V rámci sledovaného období bylo evidováno nejvíce uchazečů ve věkovém rozmezí od 45-54 let a 55-64 let. Vůbec nejvyššího podílu dosáhla věková skupina od 55-64 let v roce 2021, kde tvořila až 22,4 % ze všech evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Nejvyšší hodnoty nezaměstnanosti jsou zaznamenány ve věkových kategoriích 35-44 let, 45-54 let a 55-65 let. V roce 2020 došlo opět k největšímu nárůstu hodnot, kdy počet nezaměstnaných v kategorii 35-44 let vzrostl o 1 818 uchazečů oproti roku 2019. Kvůli narůstajícímu věku pro nárok na odchod do důchodu dochází k růstu počtu nezaměstnaných uchazečů ve skupině nad 60 let, což je velmi znepokojující.

Podle nejvyššího stupně vzdělání

V Ústeckém kraji nejvíce převažují uchazeči, kteří mají pouze základní vzdělání a tací, kteří ho neukončili. Dohromady tato skupina tvořila celkem 47,3 %. Dále potom skupina uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem a úplným středním odborným vzděláním s maturitou bez vyučení.

Jedním z důvodů vysoké nezaměstnanosti v Ústeckém kraji je bez pochyby nízká vzdělanost uchazečů o zaměstnání, jelikož dostatečná kvalifikace na určitou pozici je pro zaměstnavatele klíčová. Zaměstnavatelé sice nejčastěji poptávají uchazeče ze skupiny s nejnižším vzděláním, jelikož poptávají pomocné, montážní a nekvalifikované dělníky, ale bohužel i na těchto místech se bez určité kvalifikace, znalostí či praxe neobejdete. Na konci roku 2021 v kategorii uchazečů bez vzdělání tvořil podíl 13,3 uchazečů na jedno volné pracovní místo. Pro tuto skupinu se nabízí jen sezónní zaměstnání v lesnictví či zemědělství.

Tab. 5 – Uchazeči o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání

Stupeň vzdělání	Uchazeči o zaměstnání podle nejvyššího stupně vzdělání k 31.12.									
	2018		2019		2020		2021		2022	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
Základní (vč. neukončeného)	12 587	47,8	10 631	46,96	14 439	47,26	13 626	47,34	14 668	47,7
Nižší střední	17	0,06	13	0,06	18	0,06	14	0,05	15	0,05
Nižší střední odborné	947	3,6	809	3,57	1 231	4,03	1 167	4,05	1 231	4
Střední odborné s výuč. listem	7 598	28,85	6 721	29,69	8 725	28,56	8 077	28,06	8 346	27,2
Stř. nebo stř. odb. bez maturity i výuč. listu	126	0,48	100	0,44	125	0,41	109	0,38	119	0,4
Úplné střední (gymnázium)	501	1,9	397	1,75	620	2,03	581	2,02	608	2
Úplné střední s vyučením i maturitou	803	3,05	668	2,95	977	2,22	941	3,27	1 015	3,3
Úplné stř. odb. s maturitou (bez vyučení)	2 805	10,65	2 481	10,96	3 363	11	3 246	11,28	3 355	10,9
Vyšší odborné	129	0,49	108	0,48	130	0,43	132	0,46	143	0,5
Vysokoškolské (bakal., magist., dokt.)	822	3,12	709	3,13	924	3,02	890	3,1	1 240	4

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023d), zpracováno autorkou

Z údajů v tabulce 5 s kategoriemi dosažených stupňů vzdělání je zřejmé, že v mém sledovaném období každým rokem nejvíce převládají uchazeči se základním vzděláním. V roce 2020 byl zaznamenán největší absolutní nárůst v této kategorii. Počet nezaměstnaných se oproti roku 2019 zvýšil o 3 808 uchazečů. V druhé nejvíce převládající kategorii nezaměstnaných se středním odborným vzděláním s výuční listem byl zaznamenán nejvyšší nárůst taktéž v roce 2020, a to o 2 004 uchazečů.

Úplně nejmenší zastoupení mají uchazeči s nižším středním vzděláním, kde se procentuálně pohybují okolo 0,06 %. Nízké hodnoty se zaznamenávají také u uchazečů se středním nebo středně odborným vzděláním bez maturity i výučního listu a vyššího odborného vzdělání.

Klasifikace zaměstnání

Dále můžeme uchazeče o zaměstnání rozdělit podle jejich klasifikace. Český statistický úřad zavedl rozdělení CZ-ISCO, které je založeno na dvou hlavních principech, a to druhu vykonávané práce a úrovni dovedností.

Tab. 6 – Uchazeči o zaměstnání podle kvalifikace

CZ-ISCO	Uchazeči o zaměstnání podle klasifikace k 31.12.									
	2018		2019		2020		2021		2022	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
třída 0	9	0,04	6	0,03	9	0,03	15	0,05	8	0,03
třída 1	177	0,71	141	0,63	202	0,68	183	0,65	164	0,54
třída 2	654	2,61	547	2,44	752	2,54	722	2,58	787	2,59
třída 3	1 106	4,42	1 000	4,46	1 445	4,87	1 220	4,35	1 282	4,22
třída 4	2 349	9,38	2 004	8,94	2 604	8,78	2 607	9,30	2 740	9,02
třída 5	4 703	18,78	4 251	18,96	5 512	18,59	5 245	18,71	5 959	19,63
třída 6	259	1,03	251	1,12	258	0,87	253	0,90	258	0,85
třída 7	2 401	9,59	2 134	9,52	2 941	9,92	2 629	9,38	2 694	8,87
třída 8	2 345	9,37	2 212	9,87	2 916	9,84	2 786	9,94	3 024	9,96
třída 9	11 036	44,08	9 872	44,04	13 004	43,87	12 372	44,14	13 446	44,29

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023c), zpracováno autorkou

třída 0 – Zaměstnanci v ozbrojených silách

třída 1 – Zákonodárci a řídicí pracovníci

třída 2 – Specialisté

třída 3 – Techničtí a odborní pracovníci

třída 4 - Úředníci

třída 5 – Pracovníci ve službách a prodeji

třída 6 – Kvalifikovaní pracovníci

v zemědělství, lesnictví a rybnářství

třída 7 – Řemeslníci a opraváři

třída 8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři

třída 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

CZ-ISCO rozděluje klasifikaci do 9 tříd, které jsou uvedeny výše. Z tabulky 6 je zřejmé, že nejvíce uchazečů každý rok v mém sledovaném období je evidováno ve třídě 9 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

To potvrzuje, že klasifikace je velmi úzce spojena se vzděláním uchazečů. Další nejvíce zastoupenou třídou je třída 5 – Pracovníci ve službách a prodeji a poslední třída 8 – obsluha strojů a zařízení, montéři. Naopak nejnižší hodnoty jsou evidovány ve třídě 0 – zaměstnanci v ozbrojených silách a třídě 1 – zákonodárci a řídicí pracovníci. Pokud se zaměříme na rok 2017, můžeme si všimnout největšího poklesu uchazečů ve třídě 9

na rok 2018, a to o 2 192 uchazečů. Největší nárůst mezi sledovanými roky poté opět nastal v roce 2020, kde ve třídě 9 přibýlo 3 132 uchazečů. Opět se ale není čemu divit, jelikož v tomto roce nastal již zmiňovaný COVID-19, tudíž hodnoty narostly mezi všemi třídami, jak můžeme vidět u předchozích tabulek a grafů.

Podle délky trvání nezaměstnanosti

Délka trvání nezaměstnanosti hraje u uchazečů velkou roli. Pokud je uchazeč nezaměstnaný déle jak 1 rok, jedná se o dlouhodobou nezaměstnanost a zaměstnání se mu bude hledat podstatně hůře. Střednědobá nezaměstnanost trvá do 1 roku. A naopak nejlepší kategorií je zde krátkodobá nezaměstnanost, která trvá méně než 3 měsíce.

Tab. 7 – Uchazeči o zaměstnání podle délky trvání nezaměstnanosti

Délka nezaměstnanosti (měsíce)	Uchazeči o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti k 31.12.									
	2018		2019		2020		2021		2022	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
do 3	9 427	35,80	9 548	42,18	8 421	27,56	8 064	28,02	9 657	31,42
3-6	4 799	18,22	4 486	19,82	6 662	21,81	4 968	17,26	6 102	19,85
6-9	2 460	9,34	2 069	9,14	3 900	12,77	2 714	9,43	3 017	9,81
9-12	1 740	6,61	1 483	6,55	3 447	11,28	2 379	8,27	2 238	7,28
12-24	2 468	9,37	2 075	9,17	4 754	15,56	5 684	19,75	3 874	12,60
nad 24	5 441	20,66	2 976	13,15	3 368	11,02	4 974	17,28	5 852	19,04

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023d), zpracováno autorkou

Z výše uvedené tabulky 7 můžeme pozorovat, že v kategorii dlouhodobé nezaměstnanosti (nad 24 měsíců), se počty evidovaných uchazečů na rok 2019 výrazně snížily, a to přesně o 2 465 uchazečů. Ve sledovaném období jde zřetelně o největší pokles. Od roku 2020 ale hodnoty opět vzrostly a navyšují se poté každým dalším sledovaným rokem. U krátkodobé a střednědobé nezaměstnanosti (do 12 měsíců) se hodnoty do roku 2019 nijak výrazně neliší. V roce 2020 vidíme opětovný nárůst ve všech kategoriích, kromě krátkodobé nezaměstnanosti, kde se celkový počet dokonce snížil o 1 127 uchazečů.

Na poklesech, které můžeme v tabulce vidět má svůj jistý podíl APZ, která se zaměřuje na ty nejvíce problematické oblasti, kam Ústecký kraj bez pochyby patří. Jejím hlavním

cílem je délku trvání nezaměstnanosti u nejvíce znevýhodněné skupiny uchazečů na trhu práce snižovat. Účinným nástrojem této podpory jsou VPP.

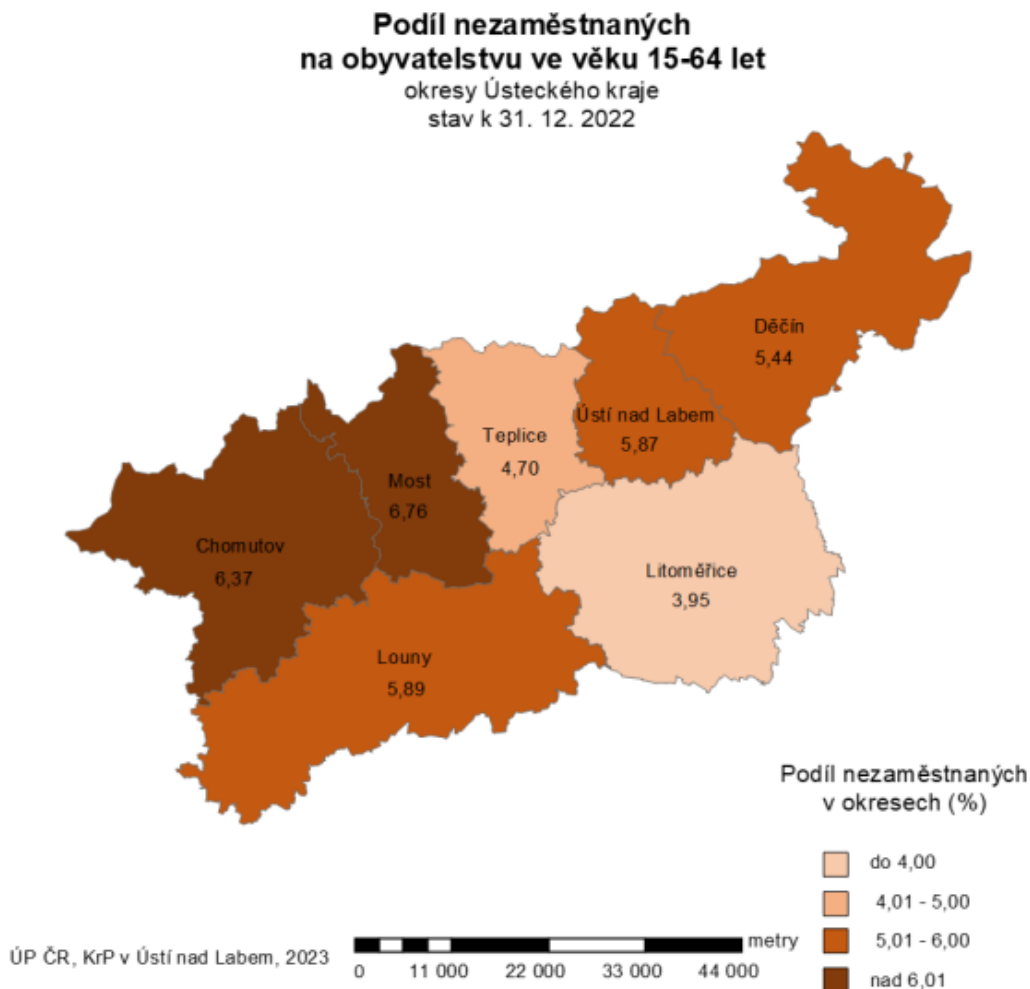
Pokud bychom si nyní měli shrnout celkovou strukturu uchazečů, tak z uvedených tabulek je jasné, že v Ústeckém kraji mezi uchazeči o zaměstnání převažuje spíše ženské pohlaví, nejvíce evidovaných uchazečů se pohybuje ve věkovém rozmezí od 45 až do 64 let a uchazeči zde mají převážně pouze základní vzdělání, se kterým se samozřejmě následně pojí i jejich nízká klasifikace.

3.2.2 Nezaměstnanost v okresech kraje

Hodnoty nezaměstnanosti se ve všech okresech Ústeckého kraje již dlouho pohybují nad celorepublikovým průměrem. Až do roku 2019 můžeme sledovat klesající trend jak v celé České republice, tak i ve všech okresech Ústeckého kraje. Všechno se změnilo v druhém čtvrtletí roku 2020, kdy byl zaznamenán nárůst meziročního podílu dlouhodobě nezaměstnaných o 4,3 %. V roce 2021 se ale podíl zvýšil o dalších 10,4 %, tudíž došlo k nárůstu dlouhodobě nezaměstnaných, přestože celkové počty uchazečů o zaměstnání klesly. Ke konci roku 2022 podíl nezaměstnaných v kraji vzrostl meziročně o 0,4 % na stávajících 5,5 %. Po částečném uzdravení ze situace COVIDU-19 v letech 2020 a 2021 zasáhly nezaměstnanost dopady celoevropské energetické a inflační krize v roce 2022. (Úřad práce, 2023a)

Následně všechny okresy Ústeckého kraje rozdělím do čtyř skupin v závislosti na procentuálním podílu nezaměstnaných za rok 2022, aby byl vývoj nezaměstnanosti zaznamenán přehledně.

Obr. 8 – Podíl nezaměstnanosti v okresech kraje



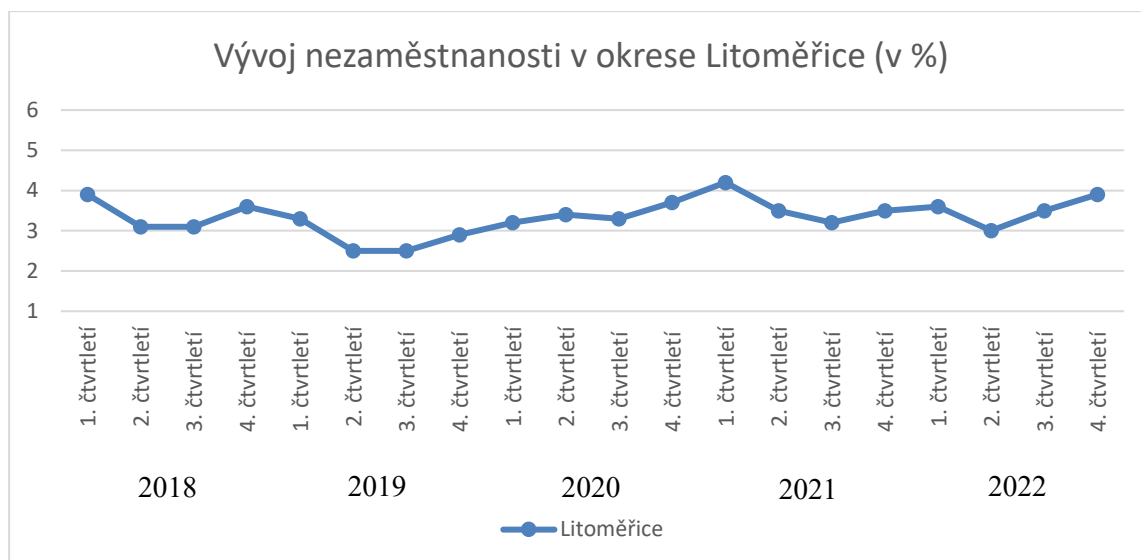
Zdroj: Úřad práce (2023a)

Okres Litoměřice

Okres Litoměřice má již dlouhodobě nejnižší hodnoty podílu nezaměstnaných a v letech 2019 a 2020 vykazoval hodnoty pod celorepublikovým průměrem jako jediný ze všech okresů Ústeckého kraje. Po vzniku pandemie COVID-19 se hodnoty v okrese Litoměřice zvýšily o 0,5 %. Tento výsledek naznačuje rychlé zareagování na situaci a celkovou přizpůsobivost okresu oproti ostatním.

V roce 2022 se okres Litoměřice se svým podílem 3,95 %, který je mírně nad celorepublikovým průměrem, umístil na 27. místě. (Úřad práce, 2023b)

Obr. 9 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Litoměřice



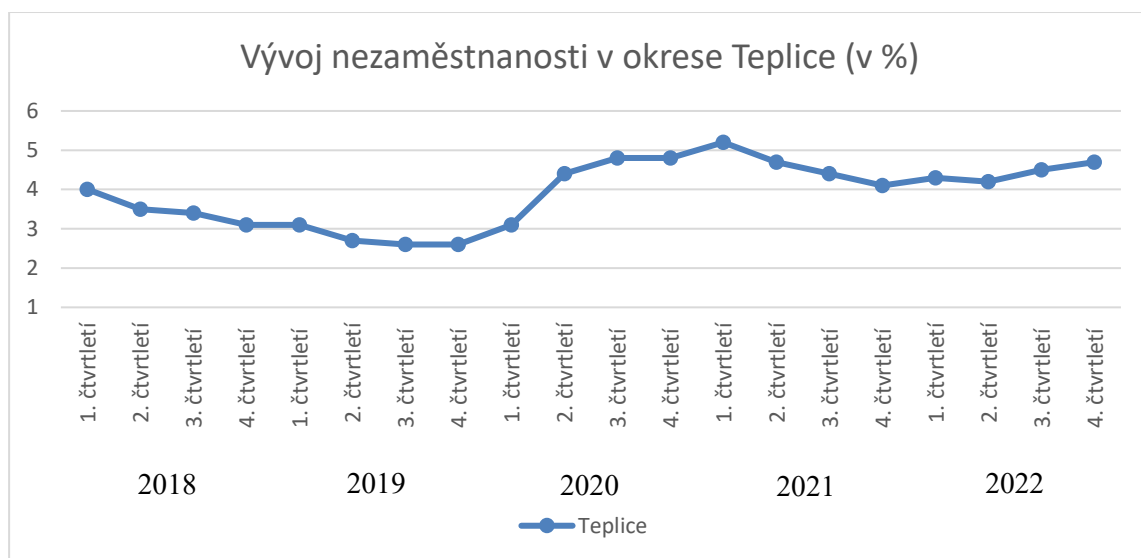
Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023a), zpracováno autorkou

Okres Teplice

Teplice jsou druhým okresem Ústeckého kraje, kde jsou zaznamenány hodnoty přibližující se celorepublikovému průměru. V důsledku pandemie se v okrese Teplice výrazně zvýšily hodnoty nezaměstnaných o 1,3 %.

V roce 2021 se situace nezaměstnanosti v okrese stabilizovala a počet nezaměstnaných začal opět klesat. Na rok 2022 klesl o 0,9 % a zaujal tak 15. místo. (Úřad práce, 2023b)

Obr. 10 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Teplice



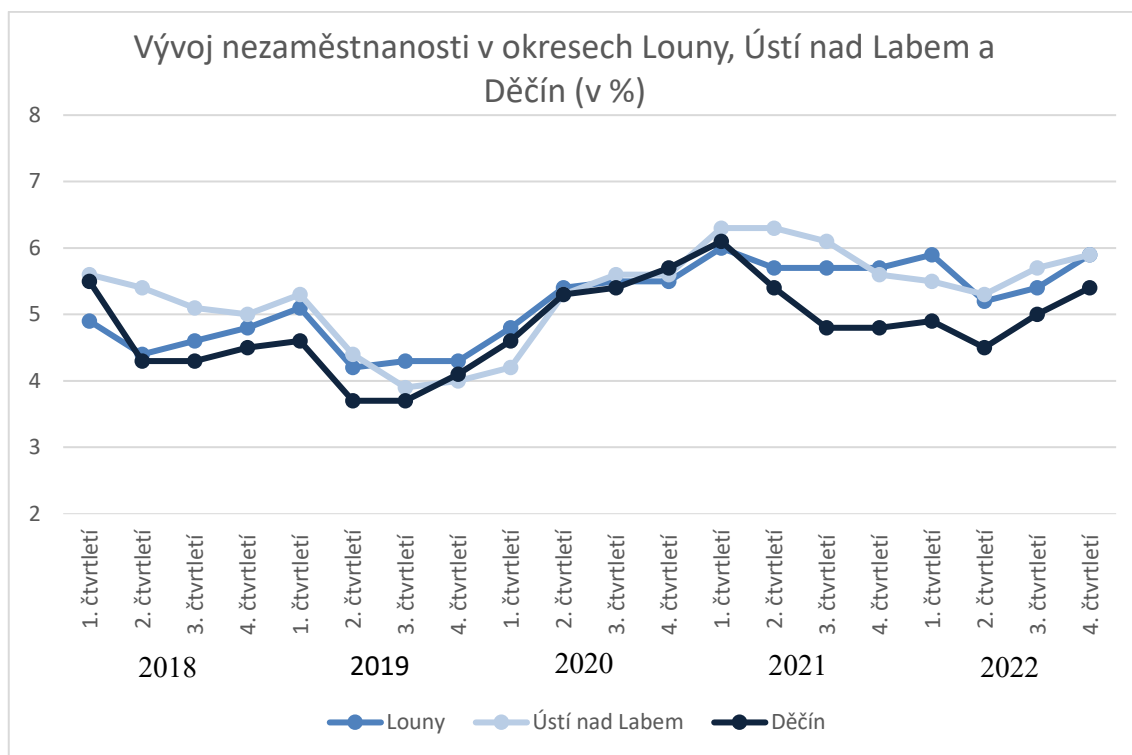
Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023a), zpracováno autorkou

Okresy Louny, Ústí nad Labem a Děčín

Tyto okresy patří do třetí nejhůře dopadající skupiny, co se týče procentuálního podílu nezaměstnanosti. Hodnotami se od sebe ale nijak zásadně neliší, neboť všechny okresy dlouhodobě vykazují vyšší procento nezaměstnanosti než celorepublikový průměr. V letech 2018 a 2019 podíly v těchto okresech klesaly, jak již bylo výše zmíněno. V roce 2020 kvůli onemocnění COVID-19 však opět vzrostly, a do roku 2021 se téměř nezměnily. Jediná změna nastala v okrese Děčín, kde je v polovině roku 2021 zaznamenán pokles o 0,8 %.

Okresu Děčín se daří snižovat hodnoty nadále i v roce 2022, kde hodnoty podílu klesly o 0,22 % a získal tak 10. místo. V okrese Ústí nad Labem se hodnoty nijak zvlášť nemění, tudíž mu stále náleží 7. místo. Okres Louny se v tomto roce ale umístil na 6. místě, jelikož hodnoty stouply o 0,42 % oproti minulému roku, kdy se umístil na 5. místě. (Úřad práce, 2023b)

Obr. 11 – Vývoj nezaměstnanosti v okresech Louny, Ústí nad Labem a Děčín



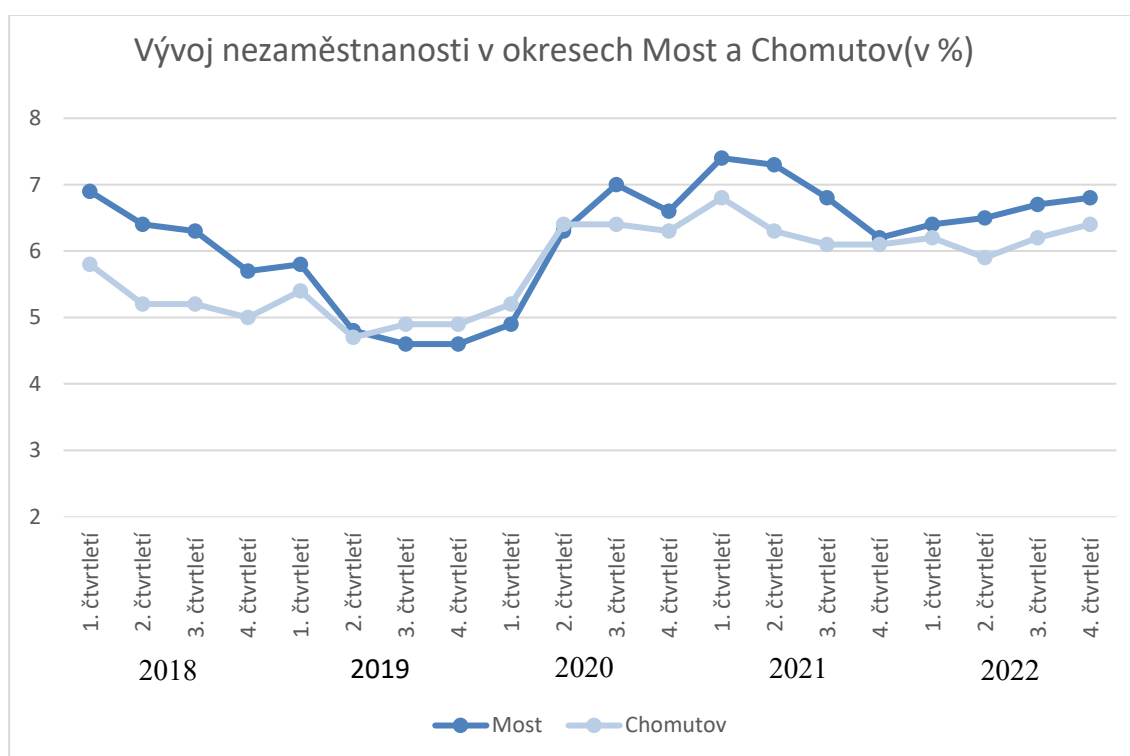
Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023a), zpracováno autorkou

Okresy Most a Chomutov

Z níže přiloženého obrázku 14 můžeme vidět, že tyto okresy jsou na tom nejhůře v celém kraji. V roce 2018 můžeme vidět výrazné klesání u obou okresů, které trvalo až do 2. čtvrtletí roku 2019. Od 3. čtvrtletí téhož roku začaly oba okresy vykazovat téměř totožné hodnoty. Nejvyšší nárůst u obou okresů můžeme sledovat na začátku roku 2021.

V roce 2022 okres Most, se svými 6,8 %, zaujímá 3. místo a hned na 4. místě ho následuje okres Chomutov, který má svých 6,4 %. (Úřad práce, 2023b)

Obr. 12 – Vývoj nezaměstnanosti v okresech Most a Chomutov



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023a), zpracováno autorkou

3.3 Faktory ovlivňující nezaměstnanost

Tato kapitola bude věnována konkrétním faktorům, které míru nezaměstnanosti v Ústeckém kraji ovlivňují nejvíce. Nejprve budou představeny jednotlivé mikroregiony, které jsou pro kraj nejvíce problematické. Dále přijdou na řadu nejrizikovější skupiny nezaměstnaných uchazečů, průměrná a minimální mzda, počet volných pracovních míst a s nimi spojená pracovní poptávka zaměstnavatelů. V neposlední řadě zde bude popsána důležitost vlivu COVIDU-19 a s ním spojený program ANTIVIRUS.

3.3.1 Nejvíce problematické mikroregiony

V Ústeckém kraji se nachází spousta oblastí a obcí, které jsou znevýhodněné oproti ostatním lokalitám. Jsou znevýhodněné především kvůli jednostrannému zaměření průmyslové výroby v minulosti, ale také kvůli zhoršené dopravní obslužnosti. V těchto oblastech je dlouhodobě málo ekonomicky aktivních obyvatel, není zde příliš pracovních nabídek, obyvatelé v těchto oblastech mají velice nízkou vzdělanost a tím pádem také nejvyšší nezaměstnanost. Mnoho místních obyvatel je závislých na nepojistných sociálních dávkách a pokud vůbec pracují, tak se většinou jedná o krátkodobé sezónní práce nebo sběr kovů pro přivýdělek. Tyto lokality jsou náchylné k výskytu krádeží, lichvy, alkoholismu, drog, hazardních her. Také jsou zde vysoké migrace obyvatel a výskyt tzv. černé práce. (Úřad práce, 2023b)

K 31.12.2022 mezi obce v Ústeckém kraji, které měly podíl nezaměstnaných přes 10 %, patřily:

- Rokle (19,9 %, okres Chomutov)
- Obrnice (15,9 %, okres Most)
- Podbořanský Rohozec (15 %, okres Louny)
- Bítovzevec (12,4 %, okres Louny)
- Úherce (11,8 %, okres Louny) a další

Část těchto obcí je umístěna na hranici hor (Doupovské hory a České středohoří). Oblasti se nachází ve značné vzdálenosti od průmyslových center kraje a obsahují více sociálně vyloučených lokalit. Ovšem ale dalších 99 měst a obcí má svůj podíl nezaměstnaných větší než celkový průměr Ústeckého kraje (5,5 %), včetně měst Chomutov a Most (oba s 7,2 %), Ústí nad Labem (6,3 %) a Děčín (5,9 %). Mikroregiony, které jsou nejvíce ohrožené nezaměstnaností ke konci roku 2022, jsou oblasti Jirkov a okolí, Kadaň a okolí, Žatecko nebo Podbořansko. (Úřad práce, 2023b)

Jirkov a okolí

Město Jirkov a jeho okolí se nacházejí v okrese Chomutov. V této oblasti je podíl nezaměstnaných osob dlouhodobě nadprůměrný v porovnání s Českou republikou. Je to způsobeno především tím, že zde ÚP nabízí výrazně nižší počet pracovních míst oproti počtu dosažitelných uchazečů o zaměstnání a také díky výraznému úbytku

pracovních míst z důvodu restrukturalizace dolů. Dle klasifikace ekonomických činností CZ-NACE je nejvyšší počet evidovaných subjektů u odvětví velkoobchodu a maloobchodu, stavebnictví a průmyslu celkem. Hlavním problémem je především absence strategické průmyslové zóny v tomto regionu. (Úřad práce, 2022a)

Kadaň a okolí

Kadaň je město, které se nachází v okrese Chomutov. Podle údajů ÚP měla Kadaň k prosinci 2021 nezaměstnanost na úrovni 4,4 %, což představuje nižší míru nezaměstnanosti než v okolních obcích. Tam se totiž míra nezaměstnanosti pohybuje okolo 8-9 %. Nedaleká obec Rokle vykazuje podíl nezaměstnaných dokonce až 19,9 %.

Příčinou je zde opět snížení počtu nabízených pracovních míst v těžebním průmyslu a také nízká vzdělanost či kvalifikace uchazečů. Obyvatelé pobírají především dávky. (Úřad práce, 2022a)

Most a okolí

Na základě územních podkladů bylo Mostecko zvoleno hlavním problematickým mikroregionem zahrnující město Most a okolní obce. Tento region vykazuje nízký počet ekonomicky aktivních obyvatel a velmi omezené pracovní příležitosti. Okres Most má vůbec nejnižší nabídku volných pracovních míst a některé okolní obce jsou na tom ještě hůře. Celková míra nezaměstnanosti v mikroregionu ke konci roku 2022 dosáhla 7,2 %. Nicméně, obec Obrnice je jednou z obcí s nejvyšší mírou nezaměstnanosti v rámci celého Ústeckého kraje. Největší příčinou je zde vzdělanostní struktura uchazečů. V obci Obrnice žije 75,2 % uchazečů pouze se základním vzděláním či bez vzdělání a ve městě Most je těchto uchazečů celkem 54,9 %. (Úřad práce, 2022a)

V celém Ústeckém kraji existuje minimální zájem ze strany uchazečů o zvýšení kvalifikace, aby si zlepšili své šance na uplatnění. V současné době mohou naleznout zaměstnání u zaměstnavatelů působících v průmyslových zónách. Nicméně situace pro ty, kteří nedisponují potřebnými znalostmi a dovednostmi, je stále obtížná.

3.3.2 Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání

Těmto rizikovým skupinám věnuje ÚP zvýšenou péči, jelikož jejich možnosti uplatnění na trhu práce jsou omezené. Již dlouhodobě se sestava těchto skupin příliš nemění. Mezi nejvíce ohrožené se řadí dlouhodobě evidovaní uchazeči, osoby zdravotně

postižené, osoby se základním či žádným vzděláním, absolventi a mladiství, osoby starší 50 let, osoby ohrožené sociálním vyloučením například po návratu z výkonu trestu odnětí svobody, bez domova, závislé na návykových látkách, ohrožené exekucí a také i váleční uprchlíci z Ukrajiny. (Úřad práce, 2023b)

Dlouhodobě evidovaní

V posledních letech ÚP této skupině věnoval intenzivní péči a s další pomocí APZ se v roce 2019 podařilo výrazně snížit její podíl na 22,3 %. V následujících letech ale podíl vyšplhal na 37 %. Až v roce 2022 se nárůst zastavil a počet klesl o 932 dlouhodobě evidovaných uchazečů. Ke konci roku 2022 bylo celkem evidováno 9 726 uchazečů s evidencí delší než 12 měsíců. Oproti roku 2021, kdy bylo evidováno ke konci roku 10 658 uchazečů, se podíl meziročně snížil o 5,4 % na současných 31,6 %. V této skupině převažují především osoby se základním či žádným vzděláním, s věkem nad 50 let, které mají špatnou pracovní morálku a nemají žádnou motivaci, se záznamem v trestním rejstříku, handicapem nebo osoby, které se řadí do sociálně slabší skupiny.

Tab. 8 – Dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání

Délka nezaměstnanosti (měsíce)	Uchazeči o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti k 31.12.									
	2018		2019		2020		2021		2022	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
12-24	2 468	9,37	2 075	9,17	4 754	15,56	5 684	19,75	3 874	12,60
nad 24	5 441	20,66	2 976	13,15	3 368	11,02	4 974	17,28	5 852	19,04

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023d), zpracováno autorkou

Osoby zdravotně postižené

Tyto osoby jsou omezeny nemožností pracovního uplatnění. Důvodem tohoto omezení je, že osoby jsou častěji nemocní nebo mají nižší výkonnost. U mnoha zdravotně postižených osob dochází ke sloučení více zdravotních obtíží, což více ztěžuje jejich integraci do pracovního procesu. Překážkou začlenění na trhu práce je také nízká úroveň odborné kvalifikace, nízká motivace a nezájem o pracovní rehabilitaci. Osoba zdravotně postižená ještě v kombinaci se základním vzděláním má prakticky nulové šance na uplatnění na trhu práce, jelikož nabízené pozice pro uchazeče s tímto vzděláním

vyžadují určité zdravotní dispozice, zejména manuální nebo fyzicky náročné práce či práce ve vícesměnném provozu. (Úřad práce, 2023b)

Tab. 9 – Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením

Osoby zdravotně postižené	Stav k 31.12				
	2018	2019	2020	2021	2022
	Celkem	Celkem	Celkem	Celkem	Celkem
Podíl na celkovém počtu uchazečů (v %)	17,7	17,4	14,8	15,6	14,7
Os. zdravotně znevýhodněné	803	783	907	910	1 021
Os. invalidní – I. stupeň (§39/2a)	2 655	2 215	2 544	2 478	2 445
Os. invalidní – II. stupeň (§39/2b)	1 182	923	1 053	1 091	1 013
Os. invalidní – III. stupeň (§39/2c)	7	8	7	16	15
Os. invalidní – III. stupeň (§39/4f)	8	6	11	4	21
Celkem	4 655	3 935	4 522	4 499	4 515

Zdroj: Úřad práce (2021, 2022a, 2023b), zpracováno autorkou

K 31.12.2022 bylo v Ústeckém kraji evidováno celkem 4 515 zdravotně postižených osob ve všech stupních omezení. Meziročně se podíl osob zdravotně postižených na celkovém počtu uchazečů snížil, a to o 0,9 %. Žen bylo 56,1 % z celkového počtu. (Úřad práce, 2023b)

Osoby se základním či žádným vzděláním

Jelikož se celkový počet oproti minulému roku zvýšil o 1 042 osob, celkem je nyní evidováno součet 14 668 uchazečů se základním či nedokončeným vzděláním. K 31.12.2022 tvořil podíl na celkovém počtu 47,8 %. Ženy z celkového počtu uchazečů bez vzdělání zaujímaly celkem 58,4 %. (Úřad práce, 2023b)

Největším problémem skupiny je motivace. Všechna pracovní místa pro tyto osoby jsou špatně finančně ohodnocena a většinou zahrnují vícesměnný provoz. Jelikož jsou na

svůj styl života již zvyklí, ničí si sami sobě jakékoliv zlepšení a nejsou často schopni ani doložit potvrzení o svém vzdělání, tudíž jsou vedeni jako uchazeči bez vzdělání. To jim automaticky znemožní absolvovat vhodné vzdělávací či rekvalifikační programy. Následkem těchto překážek jsou poté omezené nástroje APZ a této skupině nejčastěji mohou pomoci VPP.

Absolventi škol a mladiství

Je nutné rozlišovat absolventy, kteří zatím nemají potřebnou praxi nebo pracovní zkušenosti, a mladistvé, kteří vedle toho mají velká omezení v hledání volných pracovních pozic vzhledem ke svému věku. Během prvních měsíců školního roku se zaznamenává výrazný nárůst počtu absolventů, kteří v meziobdobí nemohli najít zaměstnání anebo již nepokračovali v dalším vzdělávání. Naopak v posledních měsících dochází spíše ke snížení počtu absolventů. Mladiství často nemají dostatečné vzdělání, odbornost nebo praktické zkušenosti. Nemohou dle zákona vykonávat přesčasy, noční směny a práce, které jsou zdraví škodlivé. Pro zaměstnavatele jsou tedy absolutně neatraktivní. K 31.12.2022 bylo evidováno celkem 895 absolventů a 757 mladistvých. Absolventi tak z celkového počtu uchazečů tvořili 2,9 % a mladiství 2,5 %. (Úřad práce, 2023b)

Osoby starší 50 let

K blížícímu důchodovému věku těchto osob lze předpokládat, že již nebudou tolik schopny se učit novým věcem, nebudou znát dnešní moderní technologie, jejich zdravotní stav se může v průběhu let postupně zhoršovat a nemají dostatečnou jazykovou vybavenost. I přes to, že tyto osoby mají nejspíš bohaté pracovní zkušenosti a zaběhlé návyky, zaměstnavatelé to mohou vidět negativně a jejich životní a pracovní zkušenosti spíše podceňují. Jelikož je ale vznik nároku na starobní důchod prodloužen, můžeme tak očekávat, že v dalších letech bude podíl osob nad 60 let narůstat. K 31.12.2022 bylo evidováno celkem 10 699 uchazečů starších 50 let. Meziroční nárůst tedy činí 588 osob. Z celkového počtu bylo zaznamenáno 54,5 % žen a na konci roku 2022 tvořil podíl osob starších 50 let celkem 34,8 %. (Úřad práce, 2023b)

Osoby ohrožené sociálním vyloučením, po návratu z výkonu trestu odnětí svobody, bez domova, závislé na návykových látkách, ohrožené exekucí

Do této skupiny, která je ohrožena sociálním vyloučením kvůli dlouhodobé nezaměstnanosti patří osoby, které se vrací z výkonu trestu svobody, bez domova, trpící závislostí na návykových látkách, jsou v insolvenční nebo ohroženi exekucemi.

Osoby z těchto sociálně vyloučených skupin jsou obvykle vázány na rodinu, kde většina členů domácnosti nepracuje nebo je postižena exekucemi. (Úřad práce, 2023b)

Občané Ukrajiny s dočasnou ochranou v České republice

Určité procento občanů přicestovalo do České republiky v důsledku válečného konfliktu na Ukrajině. U těchto osob je zřejmé, že nemají dostatečnou znalost českého jazyka a jelikož se jedná převážně o matky s dětmi, tak většina potřebuje zajištění péče o dítě. Další občané Ukrajiny nemají dostatečnou potřebu pracovat, a tak pracovní nabídky odmítají. U nabídek kvalifikovaného zaměstnání nejsou schopni doložit nostrifikaci o svém nejvyšším dosaženém vzdělání. Většina si žádá pouze o úhradu zdravotního pojištění.

Výběrové šetření pracovních sil své zjišťování provádí pouze v soukromých domácnostech, tudíž do toho nejsou zahrnuta dočasná přístřeší ani ubytovací zařízení. V trendech se tedy příchod válečných uprchlíků z Ukrajiny projeví zatím velmi okrajově. (Český statistický úřad, 2023a)

3.3.3 Výše mezd

V Ústeckém kraji ke konci roku 2022 dosáhla průměrná hrubá měsíční mzda na 37 026 Kč. Oproti stejnému období v roce 2021 se zvýšila o 5,4 %, tudíž o 1 884 Kč. Průměrná mzda zaměstnanců Ústeckého kraje zaostává za mzdou v hlavním městě Praha, kde jsou mzdy dlouhodobě nejvyšší v České republice, o 11 656 Kč, tedy 24% celkové mzdy. V porovnání s celorepublikovým průměrem je průměrná mzda v Ústeckém kraji nižší o 2 832 Kč, to je 7,1 %. (Český statistický úřad, 2023c)

Z důvodu nízké vzdělanosti v Ústeckém kraji se uchazeči se základním vzděláním na pracovních místech pro ně určených dočkají právě jen minimální mzdy, která se od 1. ledna 2023 zvyšuje o 1 100 Kč za měsíc na 17 300 Kč. Přepočítáno na hodinu je to tedy o 7,40 Kč více než v předešlém roce na celkem 103,80 Kč. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023b)

3.3.4 Vývoj poptávky zaměstnavatelů a volná pracovní místa

ÚP České republiky v Ústeckém kraji měl na konci roku 2021 zaznamenáno celkem 12 700 volných pracovních míst (dále jen „VPM“), což představuje pokles o 1 594 míst v porovnání s minulým rokem. Tento výsledek představuje nejnižší počet volných pracovních míst od dubna roku 2018. Nejvyšší počet nabízených VPM, přesněji 15 753, byl zaznamenán v únoru 2022.

Od tohoto února se hlavním faktorem ovlivňující nabídku VPM stal válečný konflikt na Ukrajině, který způsobil omezení energetických dodávek. To vedlo k dramatickému zdražení elektřiny a plynu, což na zaměstnavatele, výrobní ceny a ceny služeb mělo významný vliv. V důsledku inflační spirály museli zaměstnavatelé v průběhu roku přezkoumat svou personální politiku. Toto přezkoumání poté vedlo ke snížení počtu nabízených VPM a k celkovému poklesu zaměstnanosti v Ústeckém kraji. Počet nabídek klesal, a to až na nejnižší hodnotu v prosinci 2022. (Úřad práce, 2023b)

Na konci roku 2022 bylo hlášeno celkem až 65 % VPM pro uchazeče o zaměstnání (dále jen „UoZ“) s minimálním vzděláním. Ačkoliv je pro tyto uchazeče nabídka poměrně široká, tak i na těchto pozicích zaměstnavatelé vyžadují určité kvalifikace, zdravotní dispozice, znalosti nebo praxe. Pro takovou část uchazečů tak zůstávají VPP jako jednou z mála možností pomoci při hledání zaměstnání. U dalších skupin oborového vzdělání UoZ se nestřetává poptávka s nabídkou, neboť zaměstnavatelé dlouhodobě poptávají především kovodělníky, pracovníky ve strojírenství nebo kvalifikované dělníky. U těchto vybraných profesí se nepodařilo spojit UoZ s dostupnými VPM, jelikož kvalifikovaní UoZ nejsou v evidenci ÚP k dispozici. Zdravotní omezení, preference jednosměnného provozu, námitky ohledně špatné dopravní dostupnosti a úmyslná sabotáž hledání vhodného zaměstnání jsou u těchto UoZ významnými překážkami. (Úřad práce, 2023b)

Tab. 10 – Volná pracovní místa v jednotlivých okresech

Okres	Volná pracovní místa v jednotlivých okresech k 31.12.									
	2018		2019		2020		2021		2022	
	VPM	UoZ na 1 VPM	VPM	UoZ na 1 VPM	VPM	UoZ na 1 VPM	VPM	UoZ na 1 VPM	VPM	UoZ na 1 VPM
Děčín	1 968	2,1	1 463	2,5	1 163	4,2	1 512	2,7	1 208	3,8
Chomutov	3 415	1,3	4 810	0,9	5 468	1,0	5 287	1,0	4 130	1,3
Litoměřice	1 763	1,7	1 400	1,7	1 462	2,1	1 548	1,8	1 362	2,3
Louny	1 909	1,6	2 103	1,3	1 335	2,5	1 436	2,5	1 382	2,6
Most	1 848	2,5	1 877	1,9	1 390	3,6	1 040	4,7	1 180	4,3
Teplice	2 785	1,1	2 626	0,9	2 296	1,8	2 534	1,4	2 274	1,8
Ústí nad Labem	1 292	3,3	1 412	2,4	770	5,9	937	4,9	1 164	4,1
Ústecký kraj	14 980	1,8	15 691	1,4	13 884	2,2	14 294	2,0	12 700	2,4

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023a), zpracováno autorkou

Podle podílu nabízených VPM dle požadavku na vzdělání se meziročně zvýšil počet nabízených VPM ve všech skupinách s výjimkou základního vzdělání. To koresponduje s nárůstem počtu UoZ a vyššími kvalifikačními požadavky na nové zaměstnance. Z celkového počtu nabízených VPM jich bylo nejvíce v okrese Chomutov (4 130 VPM), následně v okresech Teplice (2 274 VPM), Louny (1 382 VPM), Litoměřice (1 362 VPM), Děčín (1 208 VPM) a Most (1 180 VPM). Nejméně nabízených VPM bylo ke konci roku opakovaně v okrese Ústí nad Labem (1 164 VPM). K 31.12.2022 bylo v Ústeckém kraji průměrně 2,4 UoZ na jedno VPM, což znamená meziroční nárůst o 0,4 UoZ. Tento počet je však výrazně vyšší než celorepublikový průměr, který činí 0,9 UoZ na jedno VPM. (Úřad práce, 2023b)

3.3.5 Realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Realizace jednotlivých nástrojů APZ při hledání nového zaměstnání probíhala v Ústeckém kraji s důrazem na aktuální potřeby a byla zaměřena na konkrétní cílové skupiny osob, které jsou na trhu práce ohroženy nejvíce. Jedná se o osoby, které jsou dlouhodobě evidované, a osoby, kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, nízkému stupni vzdělání nebo věku věnována zvýšená péče při hledání nového zaměstnání.

V roce 2022 se situace vyrovnala s rokem předchozím. V tomto roce byla pomocí APZ poskytnuta podpora celkem pro 3 812 UoZ, což oproti roku 2021 představuje pokles o 16 osob. Celkové výdaje na APZ pro Ústecký kraj v roce 2022 činily 367,1 mil. Kč, celkem o 36,8 mil. Kč méně než v roce předchozím. Nejvíce používaným nástrojem pro tento rok byly VPP, které pomohly zařadit celkem 1 526 UoZ a bylo na ně vynaloženo téměř 168,7 mil. Kč. Mezi dalšími nejvíce úspěšnými nástroji APZ byla společensky účelná pracovní místa zřízená i vyhrazená, na které bylo prostřednictvím národního rozpočtu a nástrojů Evropského sociálního fondu vynaloženo celkem 94,8 mil. Kč. (Úřad práce, 2023b)

3.3.6 COVID-19 a program ANTIVIRUS

Smutný rok 2020 je tím rokem, kdy nás postihla pandemie COVID-19. Spolu s ní se ale také objevil nový faktor, který ovlivnil trh práce a míru nezaměstnanosti. Kvůli nutným opatřením a omezením celosvětová pandemie zapříčinila ekonomickou krizi, a došlo ke zhoršení celkové hospodářské situace.

Pro boj s touto nepříjemnou a neočekávanou situací byl ale poté vytvořen nový nástroj APZ, cílený program „ANTIVIRUS“. Program byl zaveden proto, aby alespoň z části vykompenzoval zaměstnavatelům mzdové náklady za zaměstnance, kteří byli negativně ovlivněni právě zejména státními nařízeními na zmírnění dopadů šíření viru COVID-19.

ÚP v Ústeckém kraji přijal za celou dobu realizace tohoto nástroje celkem 3 957 žádostí o poskytnutí náhrady mzdy, uzavřel 3 596 dohod se zaměstnavateli, podpořil dohromady 252 631 zaměstnanců a vyplatil tak celkem 2,3 mld. Kč. V březnu roku 2022 proběhlo poslední vyplacení za předchozí měsíc a následně byl cílený program „ANTIVIRUS“ ukončen. (Úřad práce, 2023b)

4 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

V této kapitole budou shrnuty všechny hlavní příčiny a důsledky nezaměstnanosti v Ústeckém kraji na základě provedené analýzy společně s identifikací faktorů ovlivňující výši nezaměstnanosti.

Podle výsledků provedené analýzy považují za hlavní příčiny nezaměstnanosti v Ústeckém kraji výrazně nízkou vzdělanost a nedostatečnou kvalifikaci UoZ, znevýhodněné lokality, nebo lokality se špatnou dopravní infrastrukturou a vzdáleností od průmyslových center kraje. S tím souvisí i sociálně slabší skupiny obyvatel žijící právě v těchto lokalitách a především nesoulad v poměru volných pracovních míst a počtu uchazečů o zaměstnání.

4.1 Nízká vzdělanost uchazečů o zaměstnání

V Ústeckém kraji bylo ke konci roku 2022 evidováno celkem 47,7 % UoZ se základním či nedokončeným vzděláním. Nízký stupeň vzdělání je bohužel typický pro nejvíce znevýhodněné lokality a sociálně slabé skupiny Ústeckého kraje. Tyto skupiny si například nemohou dovolit potřebnou rekvalifikaci na jim nabídnuté pracovní místo nebo nemohou pokračovat dál ve vzdělávání. Pro tyto uchazeče tedy nejsou pracovní místa, která by opravdu mohli přijmout, a proto zde vzniká tak vysoká nezaměstnanost.

4.2 Nedostatečná kvalifikace uchazečů o zaměstnání

Každý rok je evidováno nejvíce UoZ ve třídě 9 – pomocní a nekvalifikovaní pomocníci. Na konci roku 2022 tomu nebylo jinak a hodnota byla dokonce nejvyšší za celé sledované období, celkem až 44 %. Největší problematikou je zde nabídka a poptávka, jelikož zaměstnavatelé dlouhodobě poptávají spíše kovodělníky, pracovníky ve strojírenství nebo kvalifikované dělníky. Díky vysokému počtu UoZ pomocných a nekvalifikovaných tak vzniká na trhu práce přebytek, nezaměstnanost těchto uchazečů tedy neklesá a APZ je jedinou záchranou. Nezaměstnanost se snaží v této skupině snižovat pomocí rekvalifikačních kurzů nebo VPP.

4.3 Znevýhodněné lokality

Těchto lokalit a oblastí je v Ústeckém kraji mnoho a většina z nich je umístěna na horských hranicích. Příčinou vysoké nezaměstnanosti je především vzdálenost těchto lokalit od všech průmyslových center kraje. Je zde dlouhodobě velmi nízký počet ekonomicky aktivních obyvatel a nízký počet pracovních nabídek.

Ve znevýhodněných lokalitách žijí převážně sociálně slabší skupiny obyvatel, tudíž zde převažuje opět nízká vzdělanost a kvalifikace. Je zde největší náchylnost k výskytu krádeží, alkoholismu, lichvy, hazardních her, drog, černé práce a vysoké migraci obyvatel.

4.4 Sociálně slabé skupiny obyvatel

Jedním z největších problémů v Ústeckém kraji se již dlouhodobě řadí sociálně slabé skupiny obyvatel. Dle mého názoru, právě tyto skupiny mají velmi výrazný vliv na míru nezaměstnanosti. Nejvíce sociálně slabých skupin obyvatel se vyskytuje především v Chomutově, Mostě, Litvínově, Žatci a Jirkově. Především se jedná o populaci Romů.

Evropský sociální fond udělal odhad celkového počtu obyvatel vyloučených lokalit Ústeckého kraje. Odhadovaná hodnota se vyšplhala až na 21 000-22 000 obyvatel romského původu. (Evropský sociální fond České republiky, 2022)

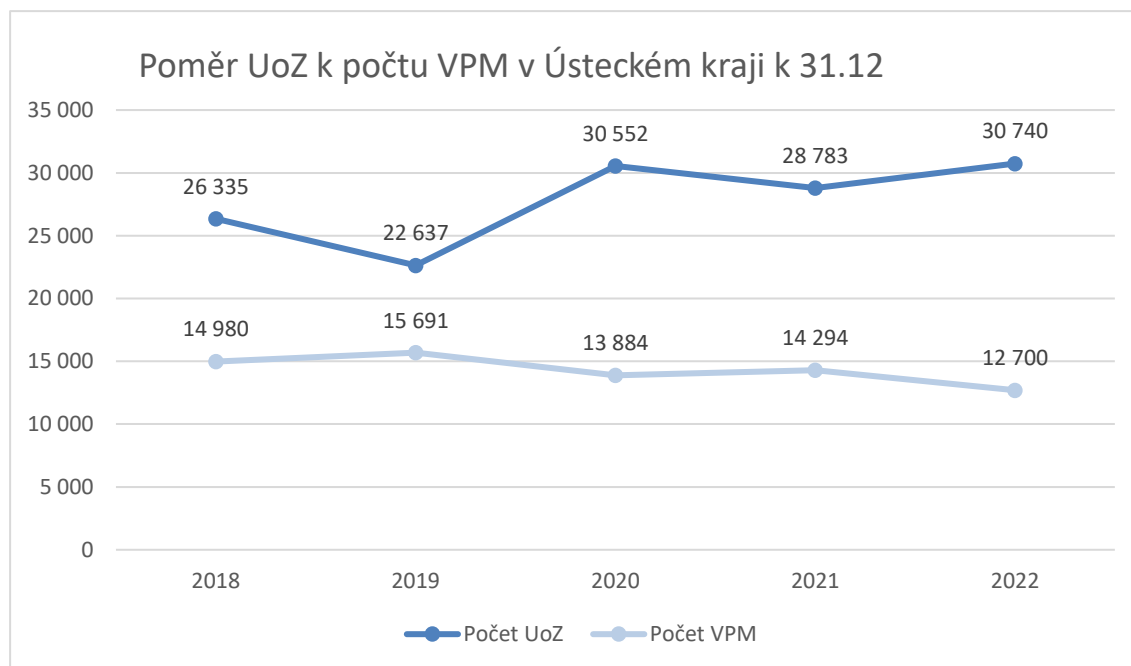
Mnoho těchto obyvatel žije pouze jen na základě nepojistných sociálních dávek a pokud pracují, jedná se především o krátkodobé sezónní práce nebo sběr kovů, jen jako přivýdělek. Převážná většina z obyvatel ani nejeví zájem o zaměstnání, jelikož jsou již zvyklí žít jen z pobíraných dávek. Sociálně slabé skupiny obyvatel jsou totiž charakterističtí tím, že dávky kombinují a čerpají tak vícero příspěvků najednou. Další část využívá sociálního systému tak, že se nachází v evidenci na ÚP jako nezaměstnaní, ale s přesvědčením, že žádnou práci ani nemají v plánu přijmout. Stát za ně totiž poté hradí veřejné zdravotní pojištění.

4.5 Nedostatek volných pracovních míst

V Ústeckém kraji je již několik let výrazný nepoměr počtu UoZ k počtu VPM. V kraji je dlouhodobě vysoký počet UoZ, avšak nedostatek VPM. Znamená to bohužel přebytek a tím pádem se v Ústeckém kraji bude nadále navyšovat dlouhodobá nezaměstnanost.

Na obrázku 15 můžeme vidět vývoj počtu UoZ k počtu VPM ve sledovaném období. Největší nárůst uchazečů byl v roce 2020 způsobený opatřeními proti viru COVID-19. Dalším rokem se ale počet snížil, a to díky již zmiňované APZ a jejími nástroji. Počet VPM do roku 2019 narůstal, ale opět po roce 2020 začal klesat. Na rok 2021 to s VPM opět vypadalo nadějně, ale poté už počet dále jen klesal. V roce 2022 bylo pro evidovaných 30 740 uchazečů pouze 12 700 VPM.

Obr. 13 – Poměr uchazečů o zaměstnání k počtu volných pracovních míst



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023a), zpracováno autorkou

4.6 Vlastní doporučení na řešení konkrétního problému

V poslední kapitole této bakalářské práce budou popsána vlastní doporučení, která by mohla pomoci celkové situaci s vysokou nezaměstnaností v Ústeckém kraji. Doporučení jsou podložena na základě výsledků z provedené analýzy.

Rozvoj dopravní infrastruktury ve znevýhodněných lokalitách

Jak již bylo řečeno, na absenci dopravní obslužnosti doplácí nejen jedna oblast. Z problematických oblastí často jezdí jen pár spojů denně, což může obyvatele těchto lokalit k dopravě demotivovat. Co se týče silniční sítě, tak propojení Ústeckého kraje a ostatních regionů je také spíše nedostačující, jelikož velká část silnic je ve špatném technickém stavu. Špatná dopravní obslužnost je především do průmyslových center kraje, které nabízejí velké množství potencionálních pracovních míst. Není se poté čemu divit, že je v těchto oblastech vysoká míra nezaměstnanosti.

Řešením by mohl být nový plán dopravní obslužnosti Ústeckého kraje na rok 2022-2026. Tento plán by měl pro Ústecký kraj představovat celkové zlepšení a zkvalitnění veřejné dopravy. Po problémovém období COVIDU-19 v letech 2020-2021 chce Ústecký kraj opět získat důvěru cestujících. Plán obsahuje nový rozsah obsluhy území,

a to především podle počtu obyvatel, dále interval obsluhy v jednotlivé denní doby a směřování obsluhy.

Spolupráce mezi školami a ekonomickými subjekty

Vzhledem k velmi nízké vzdělanosti obyvatelů a zejména mladistvých Ústeckého kraje, bych doporučila možnou spolupráci mezi školami s technickými obory a zaměstnavateli v jednotlivých regionech. Technické obory jsou u zaměstnavatelů nejvíce poptávány, ale poptávka se zde s nabídkou nestřetává.

Bylo by to prostřednictvím stipendií, kde by se daná osoba musela nejdříve upsat, že pokud školu vystuduje, tak například dalších pět let bude u příslušného zaměstnavatele pracovat. Aby zaměstnavatel mladistvé dostatečně namotivoval, vyplácel by jim měsíčně stipendium, které by se v případě dobrého prospěchu mohlo i navýšit. Škola by mladistvé vyučila v nejvíce potřebných oborech a oni by na oplátku měli do budoucna zajištěné pracovní místo.

Hlavním účelem by zde byla motivace mladistvých k vystudování vyšších stupňů vzdělání, a hlavně k zajištění jejich budoucnosti.

Pomoc sociálně slabým skupinám obyvatelstva

Za nejvíce problematický mikroregion se sociálně slabými obyvateli se považuje město Most a jeho okolní obce, jelikož situace s vysokou nezaměstnaností je zde nejhorší. Jako hlavní důvod vysoké nezaměstnanosti považuji zadluženost těchto obyvatel. Ústecký kraj má dlouhodobě největší podíl obyvatel s nesplacenými dluhy. Většina bude spíše pracovat „na černo“, jelikož ze mzdy by jim exekuční řízení rovnou odvádělo poměrně vysokou část. Dalším důvodem může být výše sociálních dávek, které pobírají. Jelikož jsou schopni pomocí těchto dávek vyžít, nemají tak další potřebu a motivaci ke hledání skutečného zaměstnání. Posledním důvodem je již zmíněná špatná dopravní obslužnost do průmyslových center kraje.

Možným řešením tohoto problému by mohlo být navázání spolupráce mezi městem a podnikatelskými subjekty v blízkém okolí Mostu. Tato spolupráce by mohla přinést značnou část nových pomocných pracovních míst především pro obyvatele s nízkým vzděláním a nedostatečnou kvalifikací. Pokud by se tak stalo, zaměstnavatelé by dostali finanční příspěvek na mzdu každého nového zaměstnance, což by pro ně mohlo znít atraktivně. Dalším řešením by mohlo být snížení poskytovaných sociálních dávek, na

kterých tyto skupiny obyvatel přežívají. Pokud by se dávky snížily, nebyli by poté schopni se z nich uživit a byli by alespoň nějak donuceni k hledání zaměstnání.

Zvýšení počtu společensky účelných pracovních míst

V Ústeckém kraji je velice výrazný nedostatek volných pracovních míst. Proto bych navrhovala podporu ve formě dotace na rozšíření prostor zaměstnavatelů především do znevýhodněných lokalit. Hlavním cílem této dotace by bylo vytvoření nových pracovních míst pro obyvatele těchto lokalit, ale především pracovní pozice pro dlouhodobě nezaměstnané uchazeče. Za každého nového zaměstnance by zaměstnavatel dostal finanční příspěvek od ÚP na jejich mzdu a tím by si mohl také dovolit vytvoření pomocných pracovních pozic zejména pro nedostatečně kvalifikované uchazeče. Tímto by se částečně mohl vyřešit i dosavadní problém se špatnou dopravní obslužností do průmyslových zón.

Poradenská centra

Z důvodu vysokého počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů s nízkou či žádnou kvalifikací a sociálně slabých skupin, bych doporučila vytvoření několika poradenských center ve spolupráci s ÚP. Tato centra by byla umístěna do znevýhodněných lokalit kraje a snažila by se pomoci všem příchozím, a to bez rozdílu. Hlavním účelem by byly především nejvíce potřebné rekvalifikace pro lepší uplatnění uchazečů. Účastníci by se do center chodili motivovat k práci, za poradenskými službami a nejvíce pro podporu. Mohly by zde probíhat i skupinové terapie příchozích, aby se případně motivovali i mezi sebou.

Závěr

V této bakalářské práci s názvem „Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky“ mým hlavním cílem bylo zjistit příčiny a důsledky vysoké nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Práce byla rozdělena do dvou hlavních částí a členěna do pěti kapitol a podkapitol z důvodu přehlednosti.

Na základě výsledků z provedené analýzy nezaměstnanosti jsem došla k závěru, že největším problémem v Ústeckém kraji je především strukturální rozlišení skupin uchazečů o zaměstnání, ale bohužel již několik let. Největší vliv zde mají stále skupiny uchazečů s nízkým nebo žádným vzděláním a uchazeči s nedostatečnou kvalifikací. Z celého Ústeckého kraje tyto skupiny tvoří až polovinu všech evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Dalším výrazným problémem v kraji jsou dle mého názoru vysoké počty sociálně slabého obyvatelstva, které utváří několik sociálně vyloučených lokalit. Tyto skupiny pobírají pouze sociální dávky a skutečné zaměstnání nevyhledávají a ani nechtějí.

V neposlední řadě nesmím opomenout problém s nedostatkem volných pracovních míst. Díky útlumu průmyslové výroby v minulosti zanikla velká spousta pracovních míst a od té doby již Ústecký kraj není nijak schopen tuto situaci zlepšit. Nejvíce strukturálně postiženými oblastmi jsou okresy Most a Chomutov a jejich okolí. Jsou znevýhodněné především kvůli jednostrannému zaměření průmyslové výroby. Je zde stále velmi znečištěné ovzduší a celkově zhoršené životní podmínky.

Virus COVID-19 měl v letech 2020-2021 ale také svůj významný vliv na vysokou míru nezaměstnanosti. Neměl ovšem vliv pouze na Ústecký kraj, ale na celou Českou republiku, její hospodářství a především trh práce.

Ústecký kraj je známý zejména díky dlouhodobě nejvyššímu podílu nezaměstnanosti v České republice. Proto jsem pomocí provedené analýzy identifikovala možné příčiny a důsledky, které vysokou míru nezaměstnanosti způsobují. Na jejich základě jsem navrhla doporučení, která by celkové situaci s vysokou nezaměstnaností v Ústeckém kraji mohla pomoci.

Seznam použitých zdrojů

- Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. Sociologické nakladatelství.
- Buchtová, B., Šmajš, J., & Boleloucký, Z. (2013). *Nezaměstnanost*. (2. vyd.). Grada Publishing.
- Český statistický úřad (2006). *Regionální rozdíly v demografickém, sociálním a ekonomickém vývoji Ústeckého kraje v letech 2000-2005*. Dostupné 22. 2. 2023 z <https://www.czso.cz/documents/10180/20536852/13423606.pdf/1fb10252-f4e4-48d2-bd03-87f64caae843?version=1.0>
- Český statistický úřad (2022a). *Administrativní členění Ústeckého kraje*. Dostupné 22. 2. 2023 z <https://www.czso.cz/documents/10180/164986141/33008522ma.png/bd59089e-ab84-48be-b7e5-94cad51433e5?version=1.1&t=1670495558150>
- Český statistický úřad (2022b). *Pohyb obyvatelstva v roce 2022 v Ústeckém kraji*. Dostupné 17. 2. 2023 z <https://www.czso.cz/csu/xu/pohyb-obyvatelstva-v-roce-2022-v-usteckem-kraji-predbezne-vysledky>
- Český statistický úřad (2022c). *Statistická ročenka Ústeckého kraje*. Dostupné 19. 2. 2023 z <https://www.czso.cz/documents/10180/164986141/33008522.pdf/bcb53794-dc59-47e5-a054-dadbc0d22587?version=1.13>
- Český statistický úřad (2022d). *Uchazeči o zaměstnání dosažitelní a podíl nezaměstnaných osob podle obcí*. Dostupné 23. 2. 2023 z <https://www.czso.cz/documents/62353418/198619706/250169-23dds.pdf/a524a5e2-a4ee-4bb0-a918-08c8551b52f3?version=1.1>
- Český statistický úřad (2023a). *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – únor 2023*. Dostupné 1. 4. 2023 z <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-unor-2023>
- Český statistický úřad (2023b). *Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2022*. Dostupné 13. 2. 2023 z https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych
- Český statistický úřad (2023c). *Průměrná mzda a počet zaměstnanců v Ústeckém kraji ve 3. čtvrtletí 2022*. Dostupné 1. 4. 2023 z <https://www.czso.cz/csu/xu/prumerna-mzda-a-pocet-zamestnancu-v-usteckem-kraji-ve-3-ctvrtleti-2022>
- Evropský sociální fond (2022). *Mapa sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených romských lokalit v České republice*. Dostupné 5. 4. 2023 z https://www.esfcr.cz/mapa/int_ust.html
- Halásková, R. (2008). *Politika zaměstnanosti*. Ostravská univerzita.
- Holman, R. (2011). *Ekonomie* (5. vyd.). C. H. Beck.
- Holman, R. (2016). *Ekonomie* (6. vyd.). C. H. Beck.
- Chmura, M. (2016). *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostravská univerzita.
- Jurečka, V., Hlaváček, K., Jánošíková, I., Kolcunová, E., Mácháček, M., Paličková, I., Spáčilová, L., & Wroblavský, T. (2013). *Makroekonomie* (2. vyd.). Grada Publishing.

- Kolman, P. (2008). *Správa na úseku zaměstnanosti*. MVCR.
<https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx#:~:text=St%C3%A1tn%C3%AD%20politika%20zam%C4%9Bstnanosti%20sm%C4%9B%C5%99uje%20k,v%C4%9Bc%C3%AD%20a%20p%C5%99%C3%ADslu%C5%AIn%C3%A9%20%C3%BA%C5%99ady%20pr%C3%A1ce>
- Macáková, L., Breňová, L., Koderová, J., Rusmichová, L., Soukup, J., Soukupová, J., & Nečadová, M. (2010). *Mikroekonomie – základní kurs*. (11. vyd.). Melandrium.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2022). *Státní sociální podpora*. Dostupné 20. 8. 2022 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/statni-socialni-podpora#dsp>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023a). *Měsíční nezaměstnanost – vývoj na trhu práce pro vybrané kraje a ČR*. Dostupné 24. 2. 2023 z <https://data.mpsv.cz/web/data/mesicni-nezamestnanost-vyvoj-na-trhu-prace-pro-vybrane-kraje-a-cr>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023b). *Minimální mzda*. Dostupné 3. 4. 2023 z <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023c). *Struktura nezaměstnanosti podle profese a věku*. Dostupné 28. 2. 2023 z <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace14?mesic=1&rok=2023>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023d). *Struktura uchazečů a volných míst*. Dostupné 26. 2. 2023 z https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace10?mesic=1&rok=2023&typZobrazeni=PODLE_VEKU
- Samuelson, A. P., & Nordhaus, D. W. (2013). *Ekonomie*. (19. vyd.). NS Svoboda.
- Tomeš, I. (2010). *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Portál.
- Úřad práce (2021). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategii APZ pro rok 2021*. Dostupné 2. 3. 2023 z https://www.uradprace.cz/documents/37855/919002/Rocni_ULK_2020.pdf/5c44379c-cfb2-30cf-632c-8082adb3da16#:~:text=V%20roce%202020%20bylo%20nov%C4%9B,uchaze%C4%8D%C5%AF%20prokazateln%C4%9B%20nastoupilo%20do%20zam%C4%9Bstn%C3%A1n%C3%AD
- Úřad práce (2022a). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategii APZ pro rok 2022*. Dostupné 2. 3. 2023 z https://www.uradprace.cz/documents/37855/919002/Rocni_ULK_2021.pdf/a13698fc-6561-95e6-e772-6316d66b3b78
- Úřad práce (2022b). *Žádost o zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti*. Dostupné 20. 8. 2022 z <https://www.uradprace.cz/zadost-o-zprostredkovani-zamestnani-a-podporu-v-nezamestnanosti>
- Úřad práce (2022c). *Aktivní politika zaměstnanosti*. Dostupné 15. 8. 2022 z <https://www.uradprace.cz/web/cz/aktivni-politika-zamestnanosti1>
- Úřad práce (2022d). *Aktivní politika zaměstnanosti*. Dostupné 15. 8. 2022 z <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1#:~:text=C%C3%ADlem%20aktivn%C3%AD%20politiky%20zam%C4%9Bstnanosti%20je,harmonizaci%20rodinn%C3%A9ho%20a%20pracovn%C3%ADho%20%C5%B Eivota>

Úřad práce (2023a). Měsíční statistická zpráva. Dostupné 1. 3 2023 z https://www.uradprace.cz/documents/37855/2602617/M%C4%9Bs%C3%AD%C4%8Dn%C3%AD_ULK_12_2022.pdf/b38c9944-34cc-ecd9-5992-18cc1e89d61e

Úřad práce (2023b). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2022 a strategii APZ pro rok 2023*. Dostupné 4. 3. 2023 z https://www.uradprace.cz/documents/37855/919002/Rocni_ULK_2022.pdf/a2f35868-059d-3c09-fea3-2ac2766a62ca

Ústecký kraj (2003). *Základní informace o kraji*. Dostupné 15. 2. 2023 z <https://www.kr-ustecky.cz/zakladni-informace-o-kraji/d-183261>

Seznam tabulek

Tab. 1 – Nezaměstnanost v krajích České republiky.....	23
Tab. 2 – Základní charakteristické údaje o okresech Ústeckého kraje.....	24
Tab. 3 – Uchazeči o zaměstnání podle pohlaví.....	29
Tab. 4 – Uchazeči o zaměstnání podle věku.....	29
Tab. 5 – Uchazeči o zaměstnání podle nejvyššího stupně vzdělání.....	31
Tab. 6 – Uchazeči o zaměstnání podle kvalifikace.....	32
Tab. 7 – Uchazeči o zaměstnání podle délky trvání nezaměstnanosti.....	33
Tab. 8 – Dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání.....	41
Tab. 9 – Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením.....	42
Tab. 10 – Volná pracovní místa v jednotlivých okresech.....	46

Seznam obrázků

Obr. 1 – Dobrovolná nezaměstnanost.....	9
Obr. 2 – Nedobrovolná nezaměstnanost.....	10
Obr. 3 – Rovnováha na trhu práce.....	15
Obr. 4 – Podíl nezaměstnaných osob v České republice (v %)......	21
Obr. 5 – Administrativní členění Ústeckého kraje.....	25
Obr. 6 – Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji (v %)......	27
Obr. 7 – Evidování uchazeči o zaměstnání v letech 2018-2022.....	28
Obr. 8 – Podíl nezaměstnanosti v okresech kraje.....	35
Obr. 9 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Litoměřice.....	36
Obr. 10 – Vývoj nezaměstnanosti v okrese Teplice.....	36
Obr. 11 – Vývoj nezaměstnanosti v okresech Louny, Ústí nad Labem a Děčín.....	37
Obr. 12 – Vývoj nezaměstnanosti v okresech Most a Chomutov.....	38
Obr. 13 – Poměr uchazečů o zaměstnání k počtu volných pracovních míst.....	50

Seznam použitých zkratk

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

UoZ – Uchazeč o zaměstnání

ÚP – Úřad práce

VPM – Volné pracovní místo

VPP – Veřejně prospěšné práce

Abstrakt

Bláhová, B. (2023). *Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky* [Bakalářská práce, Západočeská univerzita v Plzni].

Klíčová slova: nezaměstnanost, zaměstnanost, trh práce, vývoj nezaměstnanosti, podíl nezaměstnaných osob, politika zaměstnanosti, uchazeči o zaměstnání, příčiny a důsledky nezaměstnanosti, Ústecký kraj

Tato bakalářská práce se zabývá vysokou mírou nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v posledních pěti letech. Hlavním cílem práce bylo nalézt příčiny a důsledky této vysoké nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Práce je rozdělena na dvě hlavní části. V první části je teoreticky vymezen pojem nezaměstnanost a další úzce související pojmy trh práce a politika zaměstnanosti. Druhá část obsahuje provedenou analýzu nezaměstnanosti Ústeckého kraje ve sledovaném období 2018-2022. Je zde vývoj nezaměstnanosti v České republice a v Ústeckém kraji, struktura uchazečů o zaměstnání, jsou zde specifikovány nejvíce problematické mikroregiony a definovány faktory ovlivňující vysokou míru nezaměstnanosti. Na základě všech těchto zjištěných informací jsou určeny příčiny a dopady nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Závěrem této práce jsou doporučení, která by mohla vysokou míru nezaměstnanosti zmírnit a zvýšit tak zaměstnanost v kraji.

Abstract

Bláhová, B. (2023). Current unemployment in the Czech Republic, causes and consequences [Bachelor Thesis, University of West Bohemia].

Key words: unemployment, employment, labor market, development of unemployment, share of unemployed persons, employment policy, job seekers, causes and consequences of unemployment, Ústí nad Labem Region

This Bachelor's Thesis deals with the high unemployment rate in the Ústí nad Labem Region in the last five years. The main goal of the thesis is to find the causes and consequences of this high unemployment in the region. The thesis is divided into two main parts. The first part theoretically defines the concept of unemployment and other closely related concepts of the labor market and employment policy. The second part contains an analysis of unemployment in the Ústí Region in the monitored period of 2018 to 2022. It shows the development of unemployment in the Czech Republic and the Ústí Region and the structure of job seekers, specifies the most problematic micro-regions and defines the factors affecting the high unemployment rate. All this information is used to determine the causes and effects of unemployment in the Ústí Region. The conclusion of this thesis contains recommendations that could help reduce the high unemployment rate and, as such, increase employment in the region.