ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky

Current unemployment in the Czech Republic, causes and consequences

Tomáš Klabačka

Plzeň 2022.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky“

vypracoval samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v přiložené bibliografii.

Plzeň dne 25. 4. 2022 *v. r. Tomáš Klabačka*

Poděkování

Rád bych zde poděkoval vedoucímu této bakalářské práce panu PhDr. Čestmíru Jarému za odborné rady, čas a vstřícný přístup při vedení mé bakalářské práce.

Obsah

Úvod **7**

Cíl práce a metodika zpracování **8**

1 Teoretická část **9**

1.1 Teoretické vymezení trhu práce 9

1.1.1 Definice trhu práce 9

1.1.2 Nabídka práce 9

1.1.3 Poptávka po práci 11

1.1.4 Rovnováha na trhu práce 12

1.1.5 Dělení trhu práce 13

1.2 Nezaměstnanost 14

1.2.1 Teoretické vymezení nezaměstnanosti 14

1.2.2 Měření nezaměstnanosti 15

1.2.3 Druhy zaměstnanosti 16

1.2.4 Dopady nezaměstnanosti na státní ekonomiku 20

1.3 Politika zaměstnanosti v České republice 21

1.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti 21

1.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti 23

2 Analytická část **25**

2.1 Charakteristika Ústeckého kraje 25

2.2 Nezaměstnanost v České republice 27

2.2.1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice 27

2.2.2 Porovnání s ostatními kraji České republiky 28

2.3 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji 30

2.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji ... 30
2.3.2 Struktura a kategorizace uchazečů o zaměstnání ... 31
2.3.3 Stavy nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Ústeckého kraje ... 38
2.4 Faktory ovlivňující nezaměstnanost v Ústeckém kraji ... 42
2.4.1 Problémové mikroregiony ... 42
2.4.2 Problémové skupiny uchazečů o zaměstnání ... 44
2.4.3 Volná pracovní místa (VPM) ... 47
2.4.4 Zaměstnavatelé v Ústeckém kraji ... 48
2.4.5 Výše mezd ... 49
2.4.6 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) ... 50
2.4.7 COVID-19 a cílený program ANTIVIRUS ... 50
2.5 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti v Ústeckém kraji ... 51
2.5.1 Nedostatek volných pracovních míst ... 51
2.5.2 Nedostatečná kvalifikace uchazečů o zaměstnání ... 52
2.5.3 Nízká vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání ... 53
2.5.4 Sociálně slabé obyvatelstvo ... 53
2.5.5 Omezení trhu práce ... 54
2.6 Vlastní doporučení na řešení daného problému ... 54
Závěr ... 57
Seznam použitých zdrojů ... 58
Seznam tabulek ... 61
Seznam obrázků ... 62
Seznam použitých zkratek ... 63
Abstrakt
Abstract

Úvod

Téma práce nese název „Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky“ s konkrétním zaměřením na Ústecký kraj. Práce se zabývá vývojem nezaměstnanosti, strukturou nezaměstnaných a příčiny a důsledky nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.

Nezaměstnanost je jedním z hlavních makroekonomických ukazatelů, jedná se o přirozený jev, který se vyskytuje, když je na trhu práce přebytek nabídky práce ze strany žadatelů o zaměstnání nad poptávkou po práci ze strany zaměstnavatelů. Jedná se o stav, kdy část práceschopného obyvatelstva nemá zaměstnání a neúčastní se tak pracovního procesu.

Tato bakalářská práce je rozdělena na dvě části, přičemž každá část se skládá z vícero kapitol. První část je teoretická, jsou zde vymezeny pojmy spjaté s trhem práce, nezaměstnaností a politikou zaměstnanosti.

Druhá část práce obsahuje analytický rozbor dat, složený z šesti příslušných kapitol. První kapitola se zaměřuje na charakteristiku Ústeckého kraje a čím je kraj specifický. Ve druhé kapitole je popsán vývoj nezaměstnanosti v celé České republice a jejích krajů. Zde získané informace byly dále použity pro porovnání krajů mezi sebou.

Třetí kapitola je zaměřena na vývoj nezaměstnanosti, rozdělení struktury nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a podrobný rozbor jednotlivých okresů v kraji.

Následující čtvrtá kapitola obsahuje nejvýznamnější faktory, které mají jak pozitivní, tak negativní vliv na míru nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Zmíněné jsou především problematické obce, mikroregiony a skupiny uchazečů v kraji, vliv zaměstnavatelů a volných pracovních míst na nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti a v neposlední řadě vliv příchodu COVID-19 a cíleného programu ANTIVIRUS.

Pátá kapitola na základě výsledků z analýzy popisuje závažné příčiny nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a jejich důsledky, na což navazuje poslední šestá kapitola, ta obsahuje vlastní doporučení autora, která by mohla mít pozitivní vliv na situaci nezaměstnaných v kraji.

Cíl práce a metodika zpracování

Hlavním cílem této bakalářské práce je najít a určit příčiny a důsledky spjaté s nezaměstnaností v Ústeckém kraji. Pro úspěšné splnění hlavního cíle této práce je nutné stanovit dílčí cíle, kterým se dále věnují jednotlivé kapitoly.

Těmito dílčími cíli je:

1. stanovit základní charakteristiky Ústeckého kraje,
2. zanalyzovat dostupná data o nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a porovnat je se ze zbylými kraji České republiky,
3. vyzdvihnout okresy Ústeckého kraje, kde se nezaměstnanost projevuje nejvíce,
4. určit faktory, které ovlivňují míru nezaměstnanosti v Ústeckém kraji,
5. doporučit různé možnosti řešení daného problému.

Teoretická část bakalářské práce bude podložená informacemi získanými z odborné literatury. Bude sloužit k vysvětlení základních pojmů nezaměstnanosti, funkcí trhu práce a ztotožnění s politikou zaměstnanosti.

Praktická část bakalářské práce bude vytvořena z analýzy dat, které budou sbírány sekundárně z internetového zdroje veřejné databáze Českého statistického úřadu. V této části budou nejdůležitějšími body především aktuální stav a vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, aktuální stav a vývoj nezaměstnanosti v ostatních krajích České republiky a následné porovnání mezi nimi. Další částí analýzy bude rozbor struktury uchazečů o zaměstnání podle specifických kritérií, v této části budou používána data sbírána z internetové databáze Ministerstva práce a sociálních věcí a dále také z databáze Úřadu práce České republiky a pravidelných každoročních zpráv o situaci v Ústeckém kraji, které Úřad práce vydává.

V kapitolách a podkapitolách, do kterých bude práce rozdělena budou k nalezení tabulky a grafy, obsahující příslušná data použita v analýze tak, aby byla přehledná a daly se z nich vyvodit potřebné závěry

1 Teoretická část

1.1 Teoretické vymezení trhu práce

1.1.1 Definice trhu práce

Mimo statky a služby je v tržní ekonomice prodávána a kupována také práce a to na tzv. trhu práce. Trh práce je v mnohém podobný trhu statků a služeb, ale přesto se od něj v některých směrech liší. Jedním z hlavních rozdílů je to, že práci vykonávají lidé, kteří se samostatně rozhodují a jejichž schopnosti, dovednosti a ostatní vlastnosti mohou méně či více ovlivnit jejich postavení na trhu práce. Dále pak vstup na trh práce ovlivňují faktory, které ovlivňují jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, a těmi jsou ekonomická a společenská situace (Jírová, 1999).

Obecně je trh práce prostor, kde se nabídka jakékoliv práce střetává s poptávkou po jakékoliv práci. Poptávají zde firmy, které pracovní sílu kupují, resp. pronajímají. Na straně nabídky stojí domácnosti, resp. jednotlivci, kteří nabízejí práci – lidský kapitál. Cenou práce je mzdová sazba (Holman, 2016).

1.1.2 Nabídka práce

Definice nabídky práce od Samuelsona a Nordhause (2013, s. 251) zní takto: „Nabídka práce je množství hodin, po které je populace ochotna věnovat se výdělečné činnosti“. Tím je myšleno, že nabídka práce je čistě závislá na rozhodnutí člověka, zda pracovat či nepracovat a v jakém objemu.

Nabídka práce je přímo spjatá s rozhodováním člověka, zda chce pracovat či ne. K rozhodnutí pracovat u člověka musí vést nějaký důvod. Pomineme-li určité uspokojení z vykonávané práce, či společenské a jiné uznání, je především důvodem k práci finanční odměna ve formě mzdy, kterou pracující získává pravidelně. Pokud se však jedinec rozhodne opačně, získává volný čas, ten lze v tomto případě chápat jako jakýsi statek, jelikož nese hodnotu nějakého uspokojení, i když má odlišnou formu. K rozhodnutí, zda pracovat, nebo nepracovat potřebuje pracující porovnat mezní užitky, které mu obě strany nabízí. Na jedné straně ho čeká mzda, za kterou dále mohou pořídit různé statky a na druhé straně je volný čas, který je, jak už dříve zmíněno, také statkem sám o sobě (Holman, 2016).

Pracovat, či nepracovat. K tomuto rozhodnutí je třeba znát ceny všech obsažených statků. Zvolíme-li si možnost nepracovat, budeme mít sice více volného času, ale obdržíme buďto menší, nebo žádnou mzdu, tudíž nebudeme schopni koupě statků. Mzda, kterou si tímto upřeme je cena volného času a také jeho obětovanou příležitostí (Holman, 2016).

Při příležitosti, že se mzda zvýší, mohou nastat dva efekty:

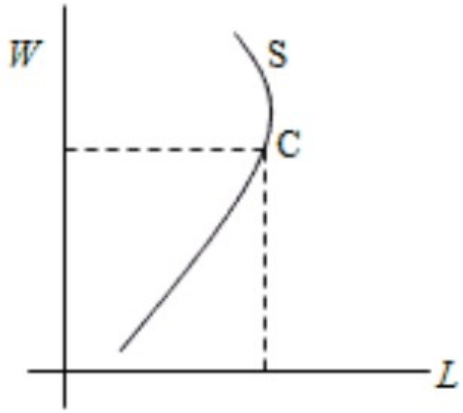
- Substituční efekt – při zvýšení mzdy dochází ke zdražení volného času a zvýšení nabídky práce, tudíž lidé chtějí méně volného času a více pracovat
- Důchodový efekt – zvýšení mzdy umožňuje pořizování více statků, kterým je i již zmíněný volný čas, a tím vede ke snížení nabídky práce (Holman, 2016)

Tyto efekty působí protichůdně a rozhodne tedy, který z nich bude výraznější.

Avšak ne vždy musí změna mzdy vést ke změně množství práce. Pokud se jedná o nominální změnu mzdy, při které dojde současně i ke stejné změně cen statků, poptávané množství práce na trhu zůstává stejné (Holman, 2016).

Obr. 1 - Křivka individuální nabídky práce

W – mzdová sazba
L – nabízené množství práce
S – nabídka práce
C – mzda, od které důchodový efekt převažuje nad substitučním



Zdroj: Macáková a kol. (2010, s. 164)

Z grafu křivky na obrázku lze vidět, že stoupá-li mzdová sazba, nabízí spotřebitel více práce. Důvodem je větší finanční obnos, který přichází s každou hodinou práce navíc. Také lze vidět, že při dalším růstu mzdy začíná množství nabízené práce klesat a převládá důchodový efekt nad substitučním. Substituční efekt se tedy projevuje při nižších mzdách, kde se lidé snaží uspokojit primárně nutné základní potřeby jako jídlo a bydlení.

Avšak s růstem mzdy mají lidé dostatek prostředků na uspokojení těchto potřeb a začínají si spíše cenit svůj volný čas, a zde začíná působit důchodový efekt (Jírová, 1999).

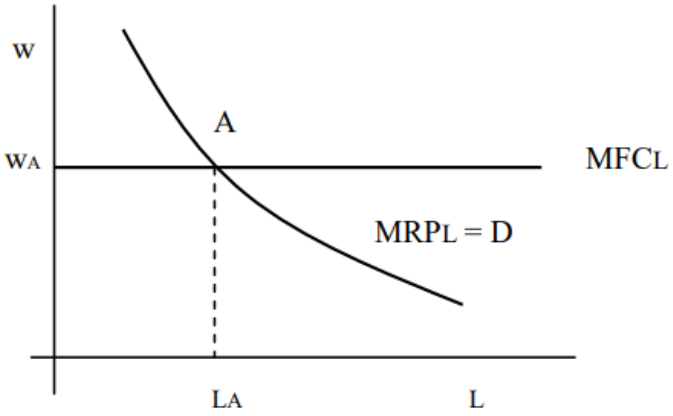
1.1.3 Poptávka po práci

Macáková a kol. (2010, s. 160) definují poptávku takto: „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 (MRP_L) s mezními náklady na práci (MFC_L), resp. mzdovou sazbu."

$$\mathbf{MRP_L = MFC_L = w}$$

Obr. 2 - Křivka individuální poptávky po práci

w – mzdová sazba
L – nabízené množství pracovních sil
D – poptávka po práci
MRP_L – mezní produkt práce
MFC_L – mezní náklady na práci



Zdroj: Macáková a kol. (2010, s.161)

Při mzdové sazbě w_A je optimální zaměstnanost L_A určena bodem *A*. V grafu je mezní příjem z produktu práce shodný s výší mzdy. Když firma zaměstná méně než L_A pracovníků, bude $MRP_L > w$, naopak pokud firma zaměstná více než L_A pracovníků, bude $MRP_L < w$. Z toho plyne, že se zvyšováním množství práce pod hodnotou L_A zisk roste, a se zvyšováním množství práce nad hodnotou L_A zisk klesá (Macáková a kol., 2010).

1.1.4 Rovnováha na trhu práce

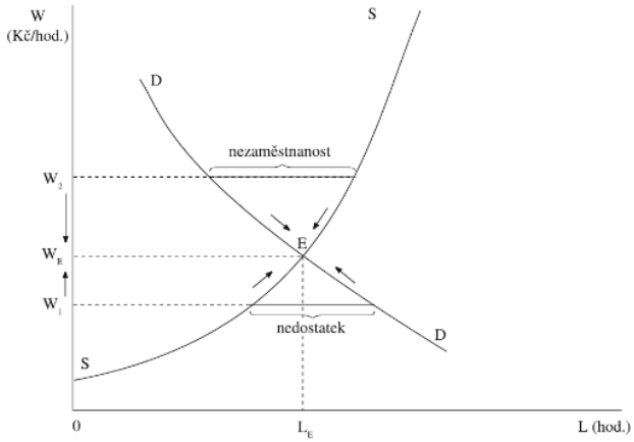
K rovnováze dochází v tu chvíli, kdy se poptávané a nabízené množství práce sobě rovnají. V tomto místě označujeme mzdovou sazbu za rovnovážnou a stejně tak i množství práce. Tento stav by znamenal nulovou nezaměstnanost, je ovšem v praxi nedosažitelný, cílem však je se k němu co nejvíce přiblížit.

Na trhu práce však mohou vzniknout dvě další situace, kterými jsou přebytek a nedostatek práce.

- Přebytek práce neboli nezaměstnanost vzniká ve chvíli, kdy se zvýší mzdy na vyšší než rovnovážné. V tu chvíli již zaměstnavatel není schopen zaměstnávat takové množství pracovních sil, a vzniká konkurence na straně nabídky. Ta mzdy tlačí zpět dolů na rovnovážnou.
- Naopak nedostatek nastává tehdy, kdy se mzdy sníží pod rovnovážnou hodnotu. Tudíž firmy mají zájem o více pracovních sil, ale lidé poptávají vyšší mzdy. Vzniká tak konkurence na straně nabídky, firmy zvyšují mzdy, lidé nabízejí více pracovních sil a stav se vrací do rovnováhy (Holman, 2016).

Obr. 3 - Rovnováha na trhu práce

W – mzdová sazba
L – nabízené množství práce
E – rovnovážný bod
S – nabídka práce
D – poptávka po práce



Zdroj: Holman (2016, s. 271)

Macáková a kol. (2010, s. 165) tvrdí že „tržní křivka poptávky po práci je horizontálním součtem všech individuálních křivek poptávky na trhu práce. Tržní křivka nabídky práce je horizontálním součtem všech individuálních křivek nabídky práce, a ukazuje, kolik hodin práce budou nabízet všichni pracovníci na tomto trhu při každé výši mzdové sazby.“

Celková křivka nabídky není zpětně zakřivená, jelikož rozdílní lidé mají rozdílné náklady a rozdílný vztah k práci, tudíž k zakřivení jejich nabídkových křivek dochází v rozdílných výších mzdové sazby (Macáková a kol., 2010).

1.1.5 Dělení trhu práce

Dělení, nebo také segmentace trhu práce existuje z důvodu existence více než jedné nabídky s poptávkou. Na trhu práce se nachází několik nabídek a poptávek. Ty pak vytvářejí dílčí trhy neboli segmenty.

- **Primární trh práce** – zde se nacházejí pracovní příležitosti vyšší úrovně, jedná se především o nabídky s vyšší mzdou či postavením. Uchazeči na tomto trhu vyhledávají hlavně možnost kariérního růstu a určitou stabilitu.
- **Sekundární trh práce** – úroveň nabízených pracovních příležitostí je značně nižší než u primárního trhu. To znamená menší společnosti, nižší mzdy a žádné vysoké pozice. Ale také vstupní požadavky na uchazeče jsou nižší, a tudíž snadněji splnitelné (Jírová, 1999).

Trh práce lze také dělit na formální a neformální, podle toho, zda je kontrolován společenskými institucemi či nikoliv.

- **Formální trh práce** – trh oficiálních pracovních příležitostí a je pod kontrolou společenských institucí sloužících pro jeho regulaci, zejména finančních a daňových úřadů.
- **Neformální trh práce** – tento trh žádná společenská instituce nereguluje. Objevují se zde formy rodinné či sousedské výpomoci, ale také sem spadají různé případy šedé či černé ekonomiky např. vyhýbání se daňovým zákonům nebo nelegální podnikání (Holman, 2016).

A dále také trh dělíme na:

- **Externí trh práce** – jinak také vnější trh práce, je prostor kde firmy nabízejí volná pracovní místa a navzájem si konkurují. Na druhé straně pracovníci zde nabízejí svoji pracovní sílu.

- **Interní trh práce** – se nachází individuálně uvnitř firmy, dochází zde tedy k pohybu pracovníků mezi různými pracovními místy. Výhodami tohoto trhu je např. předchozí zkušenost s pracovníkem, větší stabilita pro zaměstnance nebo také motivace s vidinou kariérního růstu ve firmě (Holman, 2016).

1.2 Nezaměstnanost

V první části této práce jsem teoreticky vymezil pracovní trh, ve kterém se nezaměstnanost projevuje a dále se budu zabývat detailním rozborem celého problému. Zde definuji nejdůležitější pojmy, které je potřeba znát k bližšímu porozumění problematiky, dále pak druhy nezaměstnanosti, dopady nezaměstnanosti na státní ekonomiku a způsoby měření a zjištění míry nezaměstnanosti.

1.2.1 Teoretické vymezení nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je jedním z nejdůležitějších ukazatelů ekonomické výkonnosti země. Není ale ovšem pouze ekonomickým problémem, ale také problémem společenským a psychologickým. Důsledkem nezaměstnanosti může být například pokles životní úrovně, ale také třeba budoucí potíže nezaměstnaného jedince se znovu zapojit do pracovního života. Ovlivnit výši nezaměstnanosti může vícero faktorů, například věková struktura obyvatelstva, stupeň vzdělání nebo také úrovní kvalifikace (Mankiw, 1999). Rozsah je určen počtem nezaměstnaných osob. Je proto stěžejní si vysvětlit základní pojmy. Obyvatelstvo země lze rozdělit podle trhu práce na dvě skupiny, kterými jsou ekonomicky aktivní a ekonomicky neaktivní lidé.

Mezi **ekonomicky neaktivní** obyvatelstvo patří lidé, kteří nesplňují podmínky ekonomicky aktivního obyvatelstva. Těmi jsou především studenti, lidé ve starobním či invalidním důchodu, ženy na mateřské dovolené, které před nástupem nepracovaly anebo lidé, kteří si aktivně nehledají práci. Tyto osoby nespadají do kategorie „pracovní síla“, takže je nelze označit za zaměstnané nebo nezaměstnané (Český statistický úřad, 2021a).

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je tvořeno ze dvou následujících skupin obyvatel:

Zaměstnaní

Mezi zaměstnané se řadí všechny osoby od věkové hranice 15 let, které během referenčního týdne vykonaly alespoň 1 hodinu práce za mzdu, plat nebo jinou odměnu.

Nebo také pokud nebyly práci, ale měly formální vztah k zaměstnání (z důvodu úpravy pracovní doby, nemocenské, mateřské či otcovské dovolené, odborné přípravy související se zaměstnáním).

Zaměstnanými osobami tedy jsou:

- všichni zaměstnanci a členové produkčních družstev,
- podnikatelé pracující ve vlastním podniku,
- osoby na mateřské či otcovské dovolené, které před nástupem pracovaly,
- profesionální příslušníci armády (Český statistický úřad, 2021a).

Nezaměstnaní

Označují se tak osoby nad 15 let, obvykle bydlící na sledovaném území, které v průběhu referenčního týdne splňovaly tyto podmínky ILO (Mezinárodní organizace práce):

- nebyly zaměstnané,
- během referenčního období byly okamžitě nebo nanejvýše do 14 dnů k dispozici pro výkon placeného zaměstnání či sebezaměstnání,
- poslední 4 týdny aktivně hledali práci např. pomocí úřadu práce (Český statistický úřad, 2021a).

Také sem lze zařadit osoby které nastoupily do práce až po referenčním týdnu či nastoupí do nejdéle 3 měsíců (Český statistický úřad, 2021a).

1.2.2 Měření nezaměstnanosti

Potom co jsem vysvětlil kategorizaci obyvatelstva do výše zmíněných skupin, je možné určit ukazatele, které se pro měření používají. Nejčastěji používaným ukazatelem je míra nezaměstnanosti značená „u“, která se počítá podílem počtu nezaměstnaných „N“ s ekonomicky aktivními „EA“ a výsledek se vyjádří v procentech. Počet ekonomicky aktivních obyvatel se vypočte pomocí součtu zaměstnaných „Z“ a nezaměstnaných „N“ (Jurečka a kol., 2017).

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

Míra nezaměstnanosti lze určit jak pro celou zemi, tak i pro určité regiony např. kraje nebo okresy. Také lze určit míru nezaměstnanosti pro vybrané skupiny např. ženy a muže. Dále se dá rozdělovat také dle dosaženého vzdělání či dle věku.

Jurečka a kol. (2017) také uvádí míru ekonomické aktivity obyvatelstva „ea“ jako další ukazatel výkonnosti trhu práce. Ta se vypočte poměrem celkového počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva „EA“ k počtu obyvatel v produktivním věku.

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

1.2.3 Druhy zaměstnanosti

Na trhu práce se objevují různě druhy nezaměstnanosti. Rozdělují se podle příčiny, podle dobrovolnosti a podle délky trvání.

Dělení podle příčiny:

- **Frikční nezaměstnanost**

Jinak známá jako normální nezaměstnanost, je považována za nezaměstnanost dobrovolnou. Je převážně způsobená změnou na jiné pracovní místo. To může nastat buďto přirozeným přesídlením na lepší pracovní místo, jiný druh práce nebo třeba z důvodu stěhování. Důvodem také může mít propuštění z předchozího zaměstnání. Velkou roli zde hraje systém podpor, který nezaměstnanému vyplácí finanční podpory, které jsou určené z procentuální části průměrného výdělku v posledním zaměstnání. Čím vyšší tyto podpory jsou, tím se zvyšuje mzdová hranice, při které je nezaměstnaný ochoten pracovat. To a jiné obecné požadavky pracovníka poté prodlužují dobu hledání vyhovujícímu zaměstnání (Holman, 2016).

Jurečka a kol. (2017) označují frikční nezaměstnanost za prospěšnou pro státní ekonomiku. Jelikož se lidé snaží hledat zaměstnání, které je pro ně optimální a jsou v něm schopni odvádět kvalitní práci, napomáhá tak zvyšovat společenskou efektivnost.

- **Strukturální nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost spadá pod nezaměstnanost nedobrovolnou a jejím hlavním aspektem jsou strukturální změny, které mohou v ekonomice nastat. Především při růstu jednoho ekonomického odvětví a zmenšení jiného. To má za důsledek pokles poptávky po určitém druhu práce a roste poptávka po jiném. Pro pracovníka z postiženého odvětví to může znamenat nutnost rekvalifikace, aby se mohl uplatnit v jiném odvětví. Tomuto jevu nelze předejít, projevuje se ve všech ekonomikách a je přirozený pro ekonomický vývoj (Holman, 2016).

Jako příklad je uveden technický pokrok, při kterém se zvyšuje využití automatizovaných či robotizovaných pracovišť. V tomto případě je lidská pracovní síla na pracovišti nahrazena prací strojů. (Jurečka a kol., 2017) Taková situace se nazývá „technologická nezaměstnanost“, je velmi odlišná od ostatních druhů nezaměstnanosti a v posledních letech se vyskytuje stále častěji.

- **Cyklická nezaměstnanost**

Tento typ nezaměstnanosti je přivozen celkovým hospodářským poklesem, jedná se tedy o nezaměstnanost nedobrovolnou (Samuelson & Nordhaus, 2013). V tomto případě se může jednat jak o domácí, tak i zahraniční ekonomiky. Tento pokles se projeví i poklesem produkce firem, a ty jsou poté nuceny propouštět pracovníky. V důsledku se sníží produkce firem, sníží se zisky, a tudíž i poptávka po práci (Holman, 2016). Naopak pokud se ekonomika nachází ve fázi expanze, poptávka po práci roste, firmy tak nabírají více pracovníků a tím i klesá nezaměstnanost.

Cyklický charakter potvrzuje Okunův zákon, který pojednává o závislosti mezi mírou nezaměstnanosti a mírou růstu HDP. Zákon vyjadřuje fakt, že pokud u HDP dochází k rychlejšímu růstu, dochází k poklesu nezaměstnanosti. Pokud však u HDP dochází k růstu pomalejšímu či dokonce k poklesu, nezaměstnanost naopak stoupá. Přesněji zákon říká, že pokud HDP klesne o 2 % pod míru potencionálního produktu, zvýší se nezaměstnanost o 1 % (Holman, 2016).

- **Sezónní nezaměstnanost**

Sezónní nezaměstnanost může často být spojována s frikční nebo cyklickou nezaměstnaností. Jedná se o krátkodobý typ nezaměstnanosti a je způsobena především nekonzistencí produkce v odvětvích na trhu, která jsou závislá na ročním období či počasí,

např. zemědělství v zimě či v období sucha, nebo stavebnictví přes zimu. Mimo to závisí také na sezónní poptávce po produktech a službách z daného odvětví (Mareš, 2002).

Dělení podle dobrovolnosti:

- **Dobrovolná nezaměstnanost**

Pokud má nezaměstnaný pracovník možnost si najít práci, ale nestojí o ní z důvodu nižší míry finančního ohodnocení, než za jakou je ochotný práci vykonávat, je tedy nezaměstnaný dobrovolně (Holman, 2016).

Jedna z možností je také, že si nezaměstnaný cení více užitku z volného času a jiných aktivit nežli práce za mzdu, kterou mu trh nabízí.

Člověk dobrovolně nezaměstnaný čerpá podporu a sociální dávky, které mohou období, než si dotyčný najde práci prodloužit. Z důvodu jakési jistoty příjmu právě ze zmíněné podpory, tito lidé nemusí být motivováni k tomu si práci hledat (Holman, 2016).

- **Nedobrovolná nezaměstnanost**

Na druhé straně jsou lidé, kteří se ucházejí o zaměstnání a usilovně hledají, ale trh práce jim v danou chvíli není schopen poskytnout vhodné zaměstnání. V tomto bodě je na trhu práce vyšší nabídka pracovních sil, než se poptává (Holman, 2016).

Problémy u firem mohou být nastávající:

- firmy nemají dostatek financí na to nabírat nové zaměstnance za dosavadní mzdu a zároveň mzdu nelze snižovat, například z důvodu nátlaku odborů, které zabraňují poklesu mezd. Nebo kvůli nátlaku ze strany zaměstnanců firmy, kteří by byli se snížením mezd nespokojeni,
- jiným důvodem může být zákonem stanovená minimální mzda, pod kterou mzdy nelze snížit. Pokud však firma zaměstnává i pracovníky s nižší kvalifikací a mohou být v těchto podmínkách postradatelní, hrozí jim i ztráta pracovního místa. Tito lidé mohou mít problém s se uplatnit v jiném zaměstnání či se rekvalifikovat a mohou se stát dlouhodobě nezaměstnanými (Jurečka a kol., 2017).

Dělení podle délky trvání:

Dělení podle délky je poměrně stručné a jasné, nezaměstnanost se dělí na krátkodobou, střednědobou a dlouhodobou:

- mezi krátkodobou nezaměstnanost se považuje taková nezaměstnanost, která netrvá déle než tři měsíce,
- za střednědobou nezaměstnanost se označuje doba bez práce delší než tři měsíce ale kratší než jeden rok,
- a dlouhodobá nezaměstnanost, která je tím nejzávažnějším typem, je ta s délkou trvání jeden rok a více.

Jiné typy nezaměstnanosti

- **Nepravá nezaměstnanost**

K tomuto typu nezaměstnanosti dochází, pokud jsou lidé nezaměstnaní, ale zároveň ani pracovat netouží a práci aktivně nevyhledávají. Tito lidé čerpají podporu v nezaměstnanosti co nejvíce to jen jde. Zároveň do nepravé nezaměstnanosti spadají lidé, kteří sice jsou zaznamenáni jako nezaměstnaní, ale přitom pracují v odvětvích, která spadají do šedé ekonomiky (Mareš, 2002).

- **Neúplná nezaměstnanost**

Ta nastává ve chvíli, kdy se pracující upíše ke smlouvě se sníženým úvazkem, to může znamenat například práci s nestandardní pracovní dobou. Tento typ nezaměstnanosti je nejčastěji viděn u žen s malými dětmi, které právě z důvodu péče o děti vyhledávají pracovní místa s možností zkráceného pracovního úvazku. Hlavní výhodou je v tomto případě možnost neustálé práce a nabírání zkušeností, ale zároveň jsou stále schopné se starat o děti (Mareš, 2002). Z vlastní zkušenosti mohu také dodat, že možnost zkráceného pracovního úvazku využívají také studenti vysokých škol. Tito studenti jsou tak schopni získat velmi potřebnou a žádanou praxi a zároveň mají možnost začít svoji kariéru již při studiu.

- **Jobstagnation**

Tento jev, jehož název je převzatý z angličtiny, se v rámci nezaměstnanosti vyskytuje v situacích, kdy na trhu práce je vysoká míra nezaměstnanosti, ale lidé zůstávají ve svých stálých zaměstnáních, i v případě, že jim to zaměstnání již nevyhovuje, převážně ze

strachu, že získat jiné pracovní místo by mohlo být složité či dokonce nemožné. Tento jev je příkladem toho, že vysoká míra nezaměstnanosti má negativní vliv na mobilitu pracovníků (Mareš, 2002).

1.2.4 Dopady nezaměstnanosti na státní ekonomiku

Ekonomický dopad

Tento jev se projevuje při cyklické nezaměstnanosti. Reálný produkt je v tu chvíli nižší než potenciální a dochází tedy k nedostatečné produkci, z důvodu nedostatku pracovních sil. Aby bylo dosaženo potenciálního produktu, musela by míra nezaměstnanosti být v normě (Holman, 2016).

Státní rozpočet je z důsledku nezaměstnanosti také postižen. Jestliže nezaměstnanost stoupá a na trhu je čím dál více nezaměstnaných pracovníků, kteří nepřispívají k tvoření HDP a pouze čerpají státní podpory.

Společenský dopad

Důležitými jsou také dopady společenské, kdy nezaměstnanost může mít velký vliv na psychiku jedince. Nejvýznamnějším důvodem k tomuto jevu je ztráta pravidelného příjmu, ovšem psychika pracovníka může být také poškozována jistým pocitem neužitečnosti či neschopnosti. Dalšími problémy, ve které může nezaměstnanost vyústit jsou různá duševní, somatická či sociální onemocnění. Příkladem těchto onemocnění jsou třeba poruchy chování, deprese z pracovní deprivace, poruchy osobnosti (Buchtová, Šmajs & Boleloucký, 2013).

Ty nejzávažnější potíže jsou především způsobeny dlouhodobou nezaměstnaností. Člověk dlouhodobě nezaměstnaný může v extrémních případech narazit až na hranici chudoby, kde se může dostat do serióznějších finančních problémů či dokonce rodinných krizí. U těchto lidí se poté projevují sociálně patologické jevy (Mareš, 2002).

Existují však studie, které se věnují duševnímu zdraví spjatým s nezaměstnaností. Důležitým zjištěním z těchto studií je, že člověk, který aktivně práci hledá, najde a opět se zařadí do pracujícího kolektivu, vykazuje značné zlepšení psychického stavu (Buchtová, Šmajs & Boleloucký, 2013).

1.3 Politika zaměstnanosti v České republice

Politika nezaměstnanosti je v České republice pod záštitou státu, svůj podíl na ní mají ale i příslušné odbory, úřady práce a v neposlední řadě i zaměstnavatelé. Hlavním úkolem státní politiky zaměstnanosti je boj s nezaměstnaností na trhu práce, především se zaměřuje na okrajové či menšinové skupiny obyvatel. Kolman (2008) označuje za cíl státní politiky dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občana na zaměstnání. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jako MPSV) a Úřady práce. Státní politika zabezpečuje například:

- nepřetržité sledování a vyhodnocování situace na trhu práce,
- zpracování koncepcí zaměstnanosti a programů pro pracovní uplatnění občanů,
- zapojování do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnaností a trhem práce
- a v neposlední řadě uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti (Kolman, 2008).

1.3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Cíly aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) je zabránit veškerým překážkám, které brání osobám ke vstupu na trh práce, snažit se o rovnováhu nabídky a poptávky po pracovních silách, a podporovat harmonizaci rodinného pracovního života. Pro splnění těchto cílů využívá APZ různých nástrojů, se kterými pracuje Úřad práce České republiky (dále jako ÚP), ten těmito nástroji přiděluje zaměstnavatelům různé příspěvky (ÚP, 2022b).

Nástroje APZ jsou následující:

Společensky účelná pracovní místa

- **Vyhrazená zaměstnavatelem**

Tato nová nebo nově uvolněná pracovní místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání zaměstnavatelem na základě dohody s ÚP. Příspěvek na společensky účelné pracovní místo se nastavuje jako procentní sazba ze skutečných prostředků vynaložených na mzdu či plat zaměstnance, který ho může pobírat až 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců (ÚP, 2022a, 2022b).

- **Nově zřízená zaměstnavatelem**

Tímto se rozumí nová pracovní místa, obsazována dosazenými uchazeči o zaměstnání evidovanými na ÚP. Zde je účelem příspěvku pokrytí nákladů na nutné vybavení pracovního místa. Příspěvek je poskytnut zálohově a jednorázově. Zaměstnavatel má u těchto nových pracovních míst povinnost je obsadit do předem určené doby podle dohody s ÚP (ÚP, 2022b).

Veřejně prospěšné práce

Dle ÚP (2022b) se veřejně prospěšné práce (dále jako VPP) dají označit jako: „pracovní příležitosti spočívající zejména v méně kvalifikovaných pracích při údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo v jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí“. VPP bývají nabízeny primárně dlouhodobým uchazečům o zaměstnání evidovaným na ÚP více než jeden rok.

Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek je poskytován těm zaměstnavatelům, kteří přijímají uchazeče o zaměstnání z evidence ÚP se speciálními potřebami. Důvody těchto speciálních potřeb může být například zdravotní stav, věk, péče o dítě a další. Příspěvek je vydáván měsíčně a může dosáhnout maximálně poloviny minimální mzdy. Čerpání příspěvku je možné maximálně 3 měsíce (ÚP, 2022b).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Přechod na nový podnikatelský program ve zkratce znamená omezení pravidelného provozu výroby či poskytování služeb u subjektu, z důvodu technologických změn či změn v předmětu podnikání zaměstnavatele. V případě, kdy podnikatel přechází na nový podnikatelský program, může uplatnit nárok na částečnou úhradu mzdy zaměstnanců, pokud v tomto momentě není schopen pro své zaměstnance zajistit práci v rozsahu týdenní pracovní doby. Výše příspěvku může činit až polovinu minimální mzdy za každého zaměstnance. Doba, po kterou má zaměstnavatel nárok na příspěvek začíná omezením nebo ukončením pracovní činnosti a končí ve chvíli znovuzahájení pracovní činnosti. Toto období však nesmí přesáhnout dobu 6-ti měsíců (ÚP, 2022b).

Rekvalifikace zaměstnanců

Provádějí-li zaměstnavatelé ve svém podniku rekvalifikaci zaměstnanců s nedostatečnými předpoklady potřebnými pro vykonávání práce v daném oboru, kterým hrozí ztráta zaměstnání, může ÚP v zájmu dalšího uplatnění zaměstnanců u stávajícího zaměstnavatele hradit částečné a případně veškeré náklady vázané k této rekvalifikaci (ÚP, 2022b).

ÚP vede rekvalifikační řízení formou veřejné zakázky, následně za účastníka rekvalifikace hradí cenu rekvalifikačního kurzu, včetně zkoušky a může přispívat i na úhradu tzv. nutných výdajů (cestovné). V průběhu rekvalifikace má účastník nárok na podporu při rekvalifikaci, která činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo základu pojistného (ÚP, n. d.).

Evropský sociální fond

Nabídka vzdělávacích programů poskytovaná projekty spolufinancovanými Evropským sociálním fondem (dále jako ESF) je další možností, jak uhradit náklady za vzdělávací aktivitu a mzdové náklady v průběhu absolvování vzdělávacího programu. Tyto programy se pomocí nástrojů APZ zaměřují na konkrétní skupiny uchazečů o zaměstnání za účelem poskytnout pomoc v získávání zaměstnání (ÚP, 2022b).

1.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí zprostředkování práce pro uchazeče o zaměstnání a také hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.

Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkování zaměstnání představuje vyhledávání vhodného zaměstnání pro uchazeče, ale také vyhledávání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele shánějícího pracovní sílu. V rámci zprostředkování zaměstnání je obsažena také činnost informační a poradenská, kde jsou uchazečům poskytovány potřebné informace.

Zprostředkovateli zaměstnání jsou především ÚP v jednotlivých krajích, dále také podle zákona o zaměstnanosti mohou poskytovat zaměstnání jiné právnické či fyzické osoby, které jsou označovány za agentury práce (Kolman, 2008).

Podpora v nezaměstnanosti

Dříve známá jako „hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání“, je poskytována uchazečům o zaměstnání, kteří:

- vykovávali zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost s povinností odvádět příspěvky na důchodové pojištění a na státní politiku, po dobu dvanácti po sobě jdoucích měsíců,
- předložili žádost na ÚP, u kterého jsou zaevidováni jako uchazeči, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- nejsou ke dni přiznání podpory v nezaměstnanosti poživateli starobního důchodu (Kolman, 2008).

Uchazeč o podporu v nezaměstnanosti má nárok na její pobírání ode dne podání písemné žádosti.

Podpůrčí doba neboli doba, po kterou může osoba pobírat podporu je přímo spjatá s věkem v době podání žádosti. Pokud uchazeč o zaměstnání není starší 50-ti let, je délka podpůrčí doby 5 měsíců. Jestliže je uchazeči mezi 50-55-ti lety, je podpůrčí doba 8 měsíců a uchazečům starších 55-ti let už 11 měsíců (ÚP, 2019).

Míra podpory v nezaměstnanosti se odvádí od průměrného čistého výdělku pobíranému v posledním ukončeném zaměstnání nebo ji lze určit dle vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 měsíc. V tuto chvíli činí výše podpory první dva měsíce 65 %, v následujících dvou měsících 50 % a dále do konce podpůrčí doby 45 %. Maximální hodnota, které může výše podpory dosahovat tvoří 58 % z průměrné čisté mzdy v daném kalendářním roce (ÚP, 2019).

2 Analytická část

2.1 Charakteristika Ústeckého kraje

Tato kapitola bude popisovat charakteristické údaje o Ústeckém kraji. Zde se budou nacházet důležité informace, které budou dále klíčové při určování příčin a důsledků nezaměstnanosti.

Ústecký kraj se nachází v severozápadních Čechách, na jihozápadě sousedí s Karlovarským krajem, na jihu velmi krátce s Plzeňským krajem, na jihovýchodě se Středočeským krajem a na východě s krajem Libereckým. Kraj se rozprostírá na 5 339 km^2, pokrývá 6,8 % rozlohy státu a je tím pádem 7. největším krajem České republiky. Celkově zde žije podle Českého statistického úřadu (dále jako ČSÚ) přes 820 tis. lidí a hustota zalidnění činí 153 obyvatel na km^2, což řadí kraj na 5. místo v republice. Kraj se dělí na 7 okresů, mezi největšími jsou podle počtu obyvatel okres Teplice, Děčín, Chomutov a Litoměřice. Dalšími okresy jsou pak Ústí nad Labem, Most a Louny (ČSÚ, 2017).

V níže přiložené tabulce 1 se nacházejí data charakteristická pro konkrétní okresy kraje. Jak už bylo zmíněno v předchozím odstavci, nejlidnatějším okresem je momentálně po sčítaní lidu v roce 2020 okres Teplice (128 830 obyv.), který na prvním místě vystřídal okres Děčín (128 449 obyv.). Nejméně zalidněným okresem jsou naopak Louny (86 364 obyv.). Velmi zajímavé statistiky vykazuje okres Most, který je téměř nejmenší ze všech okresů dle rozlohy, ale zároveň se v poměru počtu obyvatel na km^2 řadí mezi první tři nejhustěji zalidněné okresy v kraji (ČSÚ, 2021b).

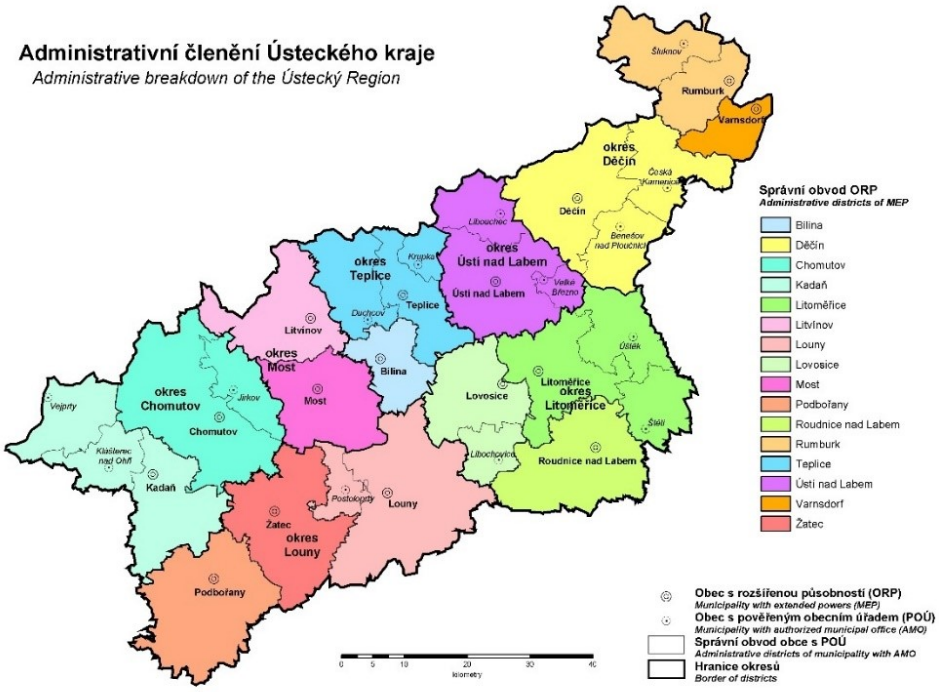
Tab. 1 - Charakteristické údaje o okresech Ústeckého kraje

Okres	Charakteristické údaje o okresech Ústeckého kraje k 31. 12. 2020					
	Počet obyvatel	Hustota zalidnění (v obyv./km^2)	Poměr počtu obyvatel ku kraji (v %)	Rozloha (v km^2)	Poměr rozlohy ku kraji (v %)	Počet obcí
Děčín	128 449	141	15,72	909	16,71	52
Chomutov	124 600	133	15,25	936	17,21	44
Litoměřice	119 177	115	14,59	1 032	18,97	105
Louny	86 364	77	10,57	1 221	22,45	70
Most	110 933	237	13,58	467	8,59	26
Teplice	128 830	275	15,77	469	8,62	34
Ústí nad Labem	118 651	293	14,52	405	7,45	23

Zdroj: ČSÚ (2021b), zpracováno autorem

Od 1. 1. 2003 kdy začala platit 2. fáze reformy veřejné správy, se správní území Ústeckého kraje dělí na obvody obcí s rozšířenou působností neboli ORP, ty se pak dále dělí na správní obvody obcí s pověřeným obecním úřadem. Společně s okresními městy mezi ně patří také: Bílina, Kadaň, Litvínov, Lovosice, Podbořany, Roudnice nad Labem, Rumburk, Varnsdorf a Žatec. Pro lepší představu přikládám obrázek 4.

Obr. 4 - Administrativní členění Ústeckého kraje



Zdroj: ČSÚ (2013)

Kraj je znám především pro svůj hospodářský význam, je totiž proslulý svým nerostným bohatstvím, zejména se jedná o rozsáhlá ložiska hnědého uhlí, které se nachází nehluboko pod povrchem. Tato ložiska se nachází v Podkrušnohoří, především však v Mostecké pánvi. V Ústeckém kraji jsou mimo těžbu uhlí rozvinuty i jiné formy průmyslu, jako například sklářství, strojírenství, energetika či chemický průmysl. Co se zemědělství týče, tak velmi významnými oblastmi jsou Polabí a Poohří, zde se nachází známé ovocnářské oblasti nazývané Zahrada Čech (Kr-ustecky.cz, 2003). Dále je například Litoměřicko známé pěstováním zeleniny a produkcí chmele, který poskytují tuzemským pivovarům.

Po geografické stránce je kraj velmi různorodý, nacházejí se zde velká pohoří, ale také úrodné nížiny. Po hranicích s Německem se táhnou Krušné a Lužické hory, a naopak na jihovýchodě lze najít velmi rozsáhlé roviny plné polí a luk, mezi kterými se tyčí nejznámější česká hora Říp a také České středohoří s nejvyšší horou Milešovkou. Nejvyšší bod celého území leží na úbočí hory Klínovec, která se nachází v Krušných horách, tento bod se nazývá Háj u Loučné pod Klínovcem (1231,27 m. n .m). Ovšem nejvyšší bod hory Klínovec se již nachází na území kraje Karlovarského. Naopak nejnižším bodem kraje je, pomineme-li hluboké těžební doly, hladina řeky Labe u Hřenska (115 m. n. m.), která je nejen nejnižším bodem kraje, ale také celé České republiky (ČSÚ, 2017).

2.2 Nezaměstnanost v České republice

Tato kapitola se bude zabývat zejména vývojem nezaměstnanosti v ČR a následně porovnáním podílu nezaměstnanosti jednotlivých krajů. Účelem této kapitoly je vytvoření určité představy především o vývoji nezaměstnanosti v ostatních krajích ČR, což je vhodné pro bližší porozumění problematiky nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.

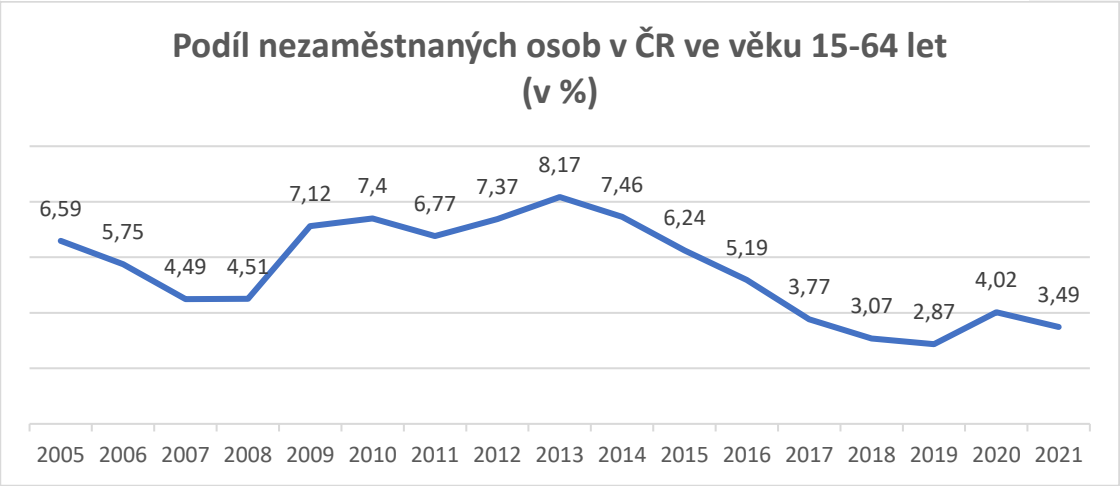
2.2.1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Dále se práce zaměří na nezaměstnanost a její vývoj v letech 2005-2021 v celé České republice.

Pro jednodušší vysvětlení byl vytvořen graf na obrázku 5, který obsahuje data o vývoji nezaměstnanosti v ČR v průběhu let. Z grafu lze vyčíst, že se od roku 2005 do roku 2007 podíl nezaměstnaných osob každoročně snižoval, a mezi lety 2007 a 2008 vzrostl o nepatrných 0,2 %. V roce 2008 propukla celosvětová krize, která byla způsobena především americkou hypoteční krizí, a to mělo vliv mimo jiné i na míru nezaměstnanosti po celém světě. Na konci roku 2009 pak následkem již zmíněné krize výsledné hodnoty nezaměstnanosti v ČR vykazovaly jasný růst, který i s mírným poklesem v roce 2011 pokračoval až do roku 2013. V tomto roce byla krize nejvyšší a v dalších letech začala z důvodu hospodářského růstu nezaměstnanost prudce klesat až do roku 2019, kdy dosáhla rekordně nejnižší hodnoty 2,87 %. To se vše ovšem změnilo v roce 2020, kdy se na nezaměstnanosti významně projevil příchod pandemie COVID-19 a vyhlášení nouzového stavu v ČR. V roce 2021 již nezaměstnanost znovu klesá následkem

rozvolnění státních nařízení a pomalým návratem českého hospodářství do normálu (ČSÚ, 2022a).

Obr. 5 - Podíl nezaměstnaných osob v ČR 2005-2021



Zdroj: ČSÚ (2022a), zpracováno autorem

Další část bude zaměřena na rozdíly v oblasti nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v porovnání s dalšími kraji ČR, které se buďto výrazně liší, či jsou si naopak v některých bodech velmi podobné.

2.2.2 Porovnání s ostatními kraji České republiky

Zde byla pro přehlednost přiložena tabulka 2, ve které se nacházejí data o podílech nezaměstnanosti v jednotlivých krajích ČR mezi lety 2013 až 2021.

Z tabulky je zřejmé, že stav ve všech krajích se drží takřka stejného trendu vývoje a s ohlédnutím na graf přiloženým výše (obr. 5), lze při porovnání všech dat vidět, že velmi podobný graf by se dal použít i pro každý jeden samostatný kraj ČR. V roce 2013, kdy nezaměstnanost dosahovala nejvyšších hodnot, byly nejvíce postiženy kraje Ústecký, Moravskoslezský a také Olomoucký. Naopak nejlépe na tom byla Praha.

Následně podíly nezaměstnaných osob u všech krajů klesají až do roku 2018 a dále se pak ve většině krajů do roku 2019 nic moc nemění. Jediné výrazné změny se objevují znovu u krajů Ústeckého a Olomouckého, podíly nezaměstnanosti zde klesají o více než půl procenta. V roce 2020 hodnoty opět stoupají, nejvýrazněji však v Praze a v Karlovarském kraji. Oba tyto kraje jsou velmi závislé na cestovním ruchu, a tudíž s příchodem pandemie COVID-19 a následným zavíráním všech různých podniků přišla

spousta lidí o zaměstnání. Rok 2021 již ale opět vykazuje pozitivní pokles nezaměstnanosti ve všech krajích (ČSÚ, 2022b).

Tab. 2 - Podíl nezaměstnanosti v krajích ČR

Kraj	Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR k 31. 12. (v %)								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hlavní město Praha	5,1	5,0	4,2	3,4	2,3	1,9	1,9	3,5	2,8
Jihočeský kraj	7,1	6,2	5,1	4,3	3,1	2,4	2,3	3,2	2,8
Jihomoravský kraj	8,9	8,3	7,0	6,1	4,6	3,9	3,5	4,6	4,0
Karlovarský kraj	9,3	8,2	7,1	5,5	3,5	2,9	2,7	5,5	4,2
Kraj Vysočina	8,1	7,4	6,2	5,2	3,8	3,0	2,7	3,3	3,0
Královehradecký kraj	7,3	6,4	5,0	3,8	2,7	2,3	2,4	3,1	2,8
Liberecký kraj	8,5	7,7	6,4	5,2	3,8	3,2	3,0	4,1	3,7
Moravskoslezský kraj	10,5	9,8	8,6	7,5	5,8	4,7	4,4	5,6	5,1
Olomoucký kraj	9,8	8,8	7,0	5,9	4,4	3,4	2,9	4,1	3,4
Pardubický kraj	7,5	6,2	5,1	4,0	2,8	2,2	2,2	2,9	2,5
Plzeňský kraj	6,5	5,7	4,6	3,6	2,6	2,1	2,3	3,4	2,8
Středočeský kraj	6,9	6,4	5,4	4,3	3,2	2,6	2,4	3,5	3,0
Ústecký kraj	11,5	10,7	8,9	7,8	5,4	4,5	3,9	5,5	5,1
Zlínský kraj	8,3	7,4	6,0	4,9	3,4	2,6	2,4	3,2	2,7

Zdroj: ČSÚ (2022b), zpracováno autorem

Při bližším porovnání jednotlivých krajů, lze konstatovat, že dlouhodobě nejnižší hodnoty nezaměstnanosti vykazují Hlavní město Praha, Plzeňský kraj, Pardubický kraj a také kraj Jihočeský. Fakt, že je Praha takto úspěšná, co se podílu nezaměstnanosti týče není ovšem nijak překvapivý, jelikož právě Praha je známá jako centrum zaměstnanosti v České republice. Jakožto hlavní město ČR a zároveň místo kde se nachází značně více byznysových příležitostí, přitahuje velké množství firem, ale také velké množství uchazečů o zaměstnání.

Na druhou stranu, mezi kraje, které jsou dlouhodobě na spodku žebříčku podílu nezaměstnanosti patří právě Ústecký kraj a společně s ním Moravskoslezský kraj. Do roku 2017 se na posledním místě držel kraj Ústecký, ten byl ale v tomto roce vystřídán Moravskoslezským krajem, který je na tom nejhůře dodnes. Oba tyto kraje sdílejí podobné vlastnosti, jedná se totiž v obou případech o kraje známé především pro těžební průmysl, převážně těžbu uhlí.

Oba kraje jsou také proslulé znečištěným ovzduším a celkově nepříznivými životními podmínkami důsledkem průmyslové činnosti v minulosti. Právě kvůli velkému podílu těžebního průmyslu se v těchto krajích projevují vyšší hodnoty podílu nezaměstnanosti,

jelikož se v posledních letech důsledkem ekologizace elektráren a nástupem šetrnějších zdrojů energie projevuje značný pokles poptávky po uhlí a s ním také i těžby samotné, což nutí zaměstnavatele propouštět velké množství pracovníků.

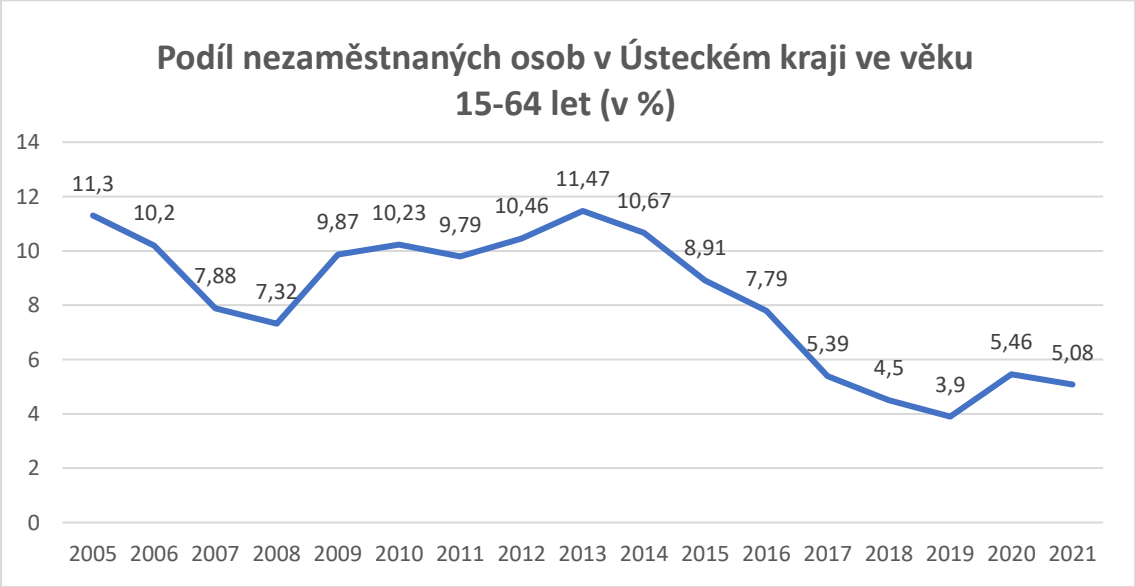
2.3 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji

Účelem této kapitoly je se blíže zaměřit na nezaměstnanost v Ústeckém kraji. V první části bude popsán vývoj nezaměstnanosti v kraji v průběhu let 2005-2021. Dále bude přiblíženo období posledních 5-ti let tudíž 2017-2021, se zaměřením na kategorizaci nezaměstnaných dle základních kritérií – pohlaví, věk, vzdělání, klasifikace zaměstnání a doby po kterou jsou uchazeči nezaměstnaní. Následovat bude rozdělení okresů podle procentuálního podílu nezaměstnanosti do tří skupin podobného charakteru.

2.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Na grafu, který lze vidět na obrázku 6 je graficky znázorněno, jak probíhal vývoj nezaměstnanosti v letech 2005-2021. Při porovnání tohoto grafu s grafem vývoje nezaměstnanosti ČR (viz obr. 5), lze opět vidět velmi podobný trend, vlastně by se dalo říci, že jsou takřka identické. Znovu se zde vyskytuje pokles nezaměstnanosti mezi lety 2005-2008, následovaný růst s vrcholem v roce 2013 způsobený recesí hospodářského cyklu, a znovu pokles nezaměstnanosti do roku 2019.

Obr. 6 - Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji 2005-2021



Zdroj: ČSÚ (2022c), zpracováno autorem

Výsledky z roku 2020 vykazují značný nárůst podílu nezaměstnaného obyvatelstva, ten se ovšem projevil nejen v samotném Ústeckém kraji, ale také v celé ČR. Důsledkem tohoto jevu je nepopiratelně příchod viru COVID-19 a následná opatření zavedená státem.

Podle ČSÚ (2021b) měly děje v roce 2020 největší vliv na ztrátu zaměstnání především v odvětvích dopravy a skladování, kde klesl počet zaměstnaných přibližně o 6,5 tis. lidí, velkoobchod a maloobchod společně s opravami a údržbou motorových vozidel, v této sekci přišlo o práci více než 4 tis. lidí, také zemědělství, lesnictví a rybářství, zde jde o bezmála 3 tis. zaměstnanců. Velmi překvapivé hodnoty vykazují sekce ubytování a stravování, a také zpracovatelský průmysl. V těchto odvětvích se naopak zaměstnanost zvýšila.

Hodnoty uvedené v grafu na obrázku 6, jsou opět rozdílné od těch na obrázku 5, a to tím, že jsou výrazně vyšší, jinak řečeno, jsou dlouhodobě nad celorepublikovým průměrem.

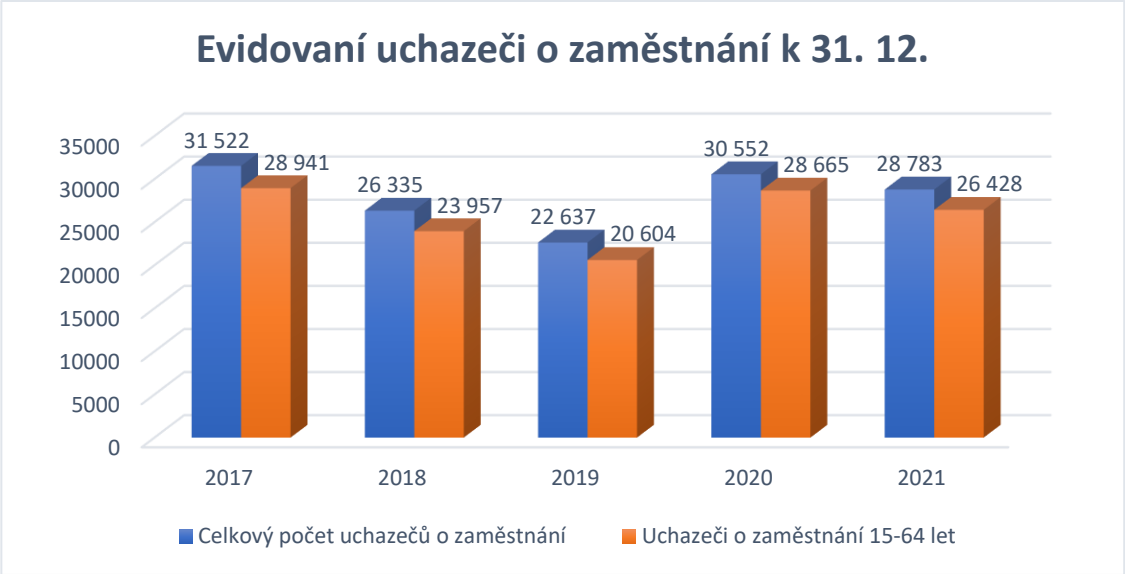
Jak už bylo uvedeno výše, následuje zaměření na období posledních 5-ti let čímž je myšleno období od roku 2017 až po rok 2021. Myslím, že toto období je dostačující k rozměrům mé práce, a zvolil jsem ho především z důvodu jeho aktuálnosti, ale také kvůli možnosti vytvoření představy o tom, jaký je stav nezaměstnanosti v Ústeckém kraji za podmínek, které nastaly po předešlé mnoholeté krizi.

V následující části bych se především rád zaměřil na bližší rozdělení uchazečů o zaměstnání ve zkoumaném období do kategorií podle pohlaví, věku, nejvyššího dosaženého vzdělání, klasifikace zaměstnání a délky doby po kterou nejsou zaměstnáni.

2.3.2 Struktura a kategorizace uchazečů o zaměstnání

Ještě před samotným rozdělováním uchazečů do kategorií je potřeba se zaměřit na celkové stavy uchazečů ve sledovaném období. Údaje, které se k tomuto vztahují byly zpracovány a utvořeny v graf na obrázku 7. V grafu jsou použity dva hlavní ukazatele, kterými jsou celkový počet uchazečů o zaměstnání a dosažitelní uchazeči o zaměstnání ve věkovém rozmezí 15-64 let. Dosažitelní uchazeči jsou ti, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa a nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání (ČSÚ, 2015).

Obr. 7 - Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání v letech 2017-2021



Zdroj: MPSV (2022a), zpracováno autorem

V době před sledovaným obdobím vznikl trend pravidelného každoročního poklesu uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji a na výše uvedeném grafu lze vidět, že v průběhu první poloviny sledovaného období tento trend stále pokračuje s ročním poklesem v rozmezí 14-16 %. Změna ovšem nastává v roce 2020 kdy celkový počet uchazečů o zaměstnání vzrostl o necelých 8 tis., což tvoří téměř 35% nárůst oproti předešlému roku. Nárůst uchazečů v rozmezí 15-64 let je ještě výraznější, tvoří okolo 39,1 %.

Okres Teplice v přechodu let 2019 a 2020 zaznamenává nevýznamnější změny ve vývoji počtu uchazečů o zaměstnání. Celkově zde během tohoto roku přibylo 1 770 uchazečů o zaměstnání, to činí 72,4% meziroční nárůst. A nárůst uchazečů o zaměstnání v rozmezí 15-64 let je zde také, stejně jako u celého kraje značně vyšší, tvoří zhruba 81,3 %.

V roce 2021 se počet uchazečů o zaměstnání začal znovu snižovat, celkový počet uchazečů v celém Ústeckém kraji klesl o bezmála 2 tis. (o 5,8 %). Počet uchazečů o zaměstnání v rozmezí 15-64 let se snížil také o něco málo přes 2 tis. (o 7 %). Pouze v okrese Louny se počet uchazečů stále zvyšuje, ale jen v rámci stovek jednotlivců.

Nejvýznamnější úbytek v celkovém počtu uchazečů o zaměstnání vykazuje opět okres Teplice a to o 550 uchazečů (o 13 %), a změna v počtu uchazečů o zaměstnání v rozmezí 15-64 let se nejvíce projevila v okrese Děčín, zde ubylo 825 jedinců (17,8 %).

Nyní, když už je znám obecný vývoj počtu uchazečů o zaměstnání za sledované období, je možné začít rozdělovat tyto uchazeče podle již zmiňovaných kategorií.

Podle pohlaví

Mezi úplně základní dělení uchazečů o zaměstnání patří především dělení podle pohlaví. Uchazeče lze tímto způsobem rozdělit do dvou skupin, a to na muže a na ženy. Stejně tak jako v obecném rozdělení uchazečů o zaměstnání v celém Ústeckém kraji, se do roku 2019 snižovaly počty uchazečů jak mužských, tak i ženských. V následující tabulce 3 lze vidět, procentuální poměr uchazečů o zaměstnání mužského a ženského pohlaví a spolu s tím i celkové množství uchazečů o zaměstnání za daný rok.

Tab. 3 - Uchazeči o zaměstnání podle pohlaví

Pohlaví	Uchazeči o zaměstnání podle pohlaví k 31. 12. (v %)				
	2017	2018	2019	2020	2021
Muži	47,20	45,40	44,89	47,16	45,11
Ženy	52,80	54,60	55,11	52,84	54,89
Uchazeči celkem	31 522	26 335	22 637	30 552	28 783

Zdroj: MPSV (2022a), zpracováno autorem

Při porovnání hodnot z tabulky získaných z internetové databáze MPSV je vidět, že počet žen ucházejících se o zaměstnání je v průběhu sledovaného období každoročně vyšší než počet mužů. V roce 2019 byl procentuální rozdíl mezi muži a ženami nejvýraznější (cca 10 %).

Podle věku

Během sledovaného období bylo průměrně v Ústeckém kraji nejvíce zaevidovaných uchazečů o zaměstnání v kategorii 45-54 let. V roce 2017 se nejvíce ucházeli o zaměstnání lidé ve věku 35-44 let, v tomto roce tvořili bezmála 23 % z celkového ročního počtu uchazečů, a na rozdíl v roce 2021 se překvapivě ucházelo nejvíce lidí ve věku 55-64 let, což je přibližně 22,4 % z celkového ročního počtu uchazečů (MPSV, 2022b).

Podle ČSÚ je průměrný věk obyvatel Ústeckého kraje k roku 2020 42,4 let, což je o 0,2 roku více než v předešlém roce a o 0,4 roku více než v roce 2018. Průměrný věk obyvatelstva kraje se tím pádem rok od roku zvyšuje, a je tedy pravděpodobné, že bude i v dalších letech stále stoupat (ČSÚ, 2021b).

V tabulce 4 lze pozorovat tři hlavní kategorie vykazující nejvyšší hodnoty. Těmito kategoriemi jsou uchazeči ve věkovém rozmezí 35-44 let, 45-54 let a také 55-64 let. Nejvýraznějším rokem je opět rok 2020, kde primárně u uchazečů v rozmezí 35-44 let byl zjištěn nejvyšší absolutní nárůst, a to o 1 818 uchazečů. Naopak nejméně vzrostl počet uchazečů v kategorií 65 let a více, důvodem je především rozsah této kategorie, jelikož se jedná o uchazeče již v důchodovém věku, pokrývá pouze 1,59 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Pomineme-li tedy tuto nejstarší kategorii, tak další nejmenší vzrůst se v roce 2020 vyskytuje u kategorie do 24 let. Zde od roku 2019 přibylo 1 280 uchazečů.

Tab. 4 - Uchazeči o zaměstnání podle věku

Věk	Uchazeči o zaměstnání podle věku k 31. 12									
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %	Počet	v %
do 24 let	4 045	12,80	3 401	12,91	3 121	13,79	4 401	14,40	4 044	14,05
25-34 let	6 152	19,50	5 287	20,10	4 365	19,28	6 083	19,91	5 351	18,59
35-44 let	7 227	22,91	5 847	22,20	4 866	21,50	6 684	21,88	6 046	21,01
45-54 let	7 133	22,61	5 892	22,37	4 992	22,10	6 720	22,00	6 431	22,34
55-64 let	6 771	21,46	5 676	21,55	5 042	22,27	6 303	20,63	6 453	22,42
65 let a více	224	0,71	232	0,88	251	1,11	361	1,18	458	1,59

Zdroj: MPSV (2022b), zpracováno autorem

Data dostupná z internetové databáze MPSV byla původně rozdělena do 11 kategorií podle věku v pětiletých intervalech. Při vypracovávání tabulky 4 jsem se však rozhodl snížit počet kategorií na šest, a to v intervalech desetiletých. Dle mého názoru je pro účely této práce dělení po pěti letech zbytečně podrobné a nepřehledné.

Podle nejvyššího dosaženého vzdělanostního stupně

Nejvíce uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji má pouze základní vzdělání (~47,4 %). Po základním vzdělání má v kraji také velké zastoupení uchazečů se středním odborným vzděláním s výučním listem (~28,4 %), a také s úplným středním odborným vzděláním s maturitou (~10,9 %).

Fakt, že v kraji převládají uchazeči o zaměstnání se základním vzděláním je také jedním z hlavních důvodů, proč je právě nezaměstnanost Ústeckém kraji takovým problémem.

Dostatečná kvalifikace je pro zaměstnavatele na trhu práce velmi důležitá, ve spoustě oborů dokonce stěžejní.

Několik let nazpět, když ještě v Ústeckém kraji plně prosperoval těžební průmysl, tak nebyl tento fakt takovým problémem, jelikož právě těžební průmysl poskytoval velký počet pracovních míst pro tuto kategorii uchazečů. Ale z důvodu ekologizace, poklesu poptávky po uhlí, propouštění a zavírání dolů v posledních letech, se stává tento problém se vzděláním čím dál větší.

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

Vzdělanostní stupeň	Uchazeči o zaměstnání podle vzdělání k 31. 12									
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
Základní vzdělání (vč. neukončeného)	15065	47,79	12587	47,8	10631	46,96	14439	47,26	13626	47,34
Nižší střední vzdělání	22	0,07	17	0,06	13	0,06	18	0,06	14	0,05
Nižší střední odborné vzdělání	1135	3,6	947	3,6	809	3,57	1231	4,03	1167	4,05
Střední odborné vz. s VL	9381	21,76	7598	28,85	6721	29,69	8725	28,56	8077	28,06
Stř./stř. odborné vz. bez mat. i VL	140	0,44	126	0,48	100	0,44	125	0,41	109	0,38
ÚSV (gymnázium)	556	1,76	501	1,9	397	1,75	620	2,03	581	2,02
ÚSO s VL i mat.	929	2,95	803	3,05	668	2,95	977	2,22	941	3,27
ÚSO s mat. (bez VL)	3281	10,41	2805	10,65	2481	10,96	3363	11	3246	11,28
Vyšší odborné vzdělání	115	0,36	129	0,49	108	0,48	130	0,43	132	0,46
Vysokoškolské vzdělání	898	2,85	822	3,12	709	3,13	924	3,02	890	3,1

Zdroj: MPSV (2022b), zpracováno autorem

Údaje o rozdělení všech uchazečů o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání byly zpracovány do tabulky 5 a rozděleny do příslušných kategorií. Z tabulky je zřejmé, že v průběhu sledovaného období se ucházeli o zaměstnání nejvíce lidé se základním vzděláním. Zcela nejvyšší počet uchazečů se základním vzděláním byl zaznamenán v roce 2017 (15 056 UoZ) a dále v roce 2020 (14 439 UoZ). Právě v roce 2020 byl zjištěn i nejvyšší absolutní nárůst uchazečů s tímto vzdělanostním stupněm, od roku 2019 přibilo 3 808 uchazečů. Naopak nejnižší hodnoty jsou trvale zaznamenávány u počtu uchazečů s nižším středním vzděláním. Zde se počet uchazečů každoročně pohybuje v řádu nižších desítek a z celkového celoročního celku tvoří pouze okolo 0,06 %. Podobně nízké hodnoty se vyskytují u uchazečů s dosaženým středním či středním odborným vzděláním bez maturity i VL, a také u uchazečů s dosaženým vyšším

odborným vzděláním. Všechny tyto kategorie vzdělanostních stupňů se každoročně pohybují pod jedním procentem z celkového počtu uchazečů ročně.

Podle klasifikace zaměstnání

Klasifikace zaměstnání byla zavedena opatřením ČSÚ a je založena na dvou hlavních principech, jimiž jsou druhy vykonávané práce a úroveň dovedností. Klasifikace je většinou úzce spjatá se vzděláním uchazečů o zaměstnání.

V následující tabulce 6 byla opět použita data z databáze MPSV, které pro rozdělování používá klasifikaci CZ-ISCO.

Z tabulky 6 vyplývá, že nejvíce zastoupeni jsou uchazeči spadající do třídy 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (~43,9 %) a dále třídy 5 – Pracovníci ve službách a prodeji (~18,8 %). Následně pak nejnižší hodnoty se nachází u třídy 0 – Zaměstnanci v ozbrojených silách (~0,04 %) a třídy 1 – Zákonodárci a řídící pracovníci (~ 0,64 %).

Tab. 6 - Uchazeči o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání

CZ-ISCO	Uchazeči o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání k 31. 12									
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
třída 0	11	0,04	9	0,04	6	0,03	9	0,03	15	0,05
třída 1	163	0,54	177	0,71	141	0,63	202	0,68	183	0,65
třída 2	749	2,46	654	2,61	547	2,44	752	2,54	722	2,58
třída 3	1 378	4,53	1 106	4,42	1 000	4,46	1 445	4,87	1 220	4,35
třída 4	2 714	8,91	2 349	9,38	2 004	8,94	2 604	8,78	2 607	9,30
třída 5	5 715	18,77	4 703	18,78	4 251	18,96	5 512	18,59	5 245	18,71
třída 6	345	1,13	259	1,03	251	1,12	258	0,87	253	0,90
třída 7	3 311	10,87	2 401	9,59	2 134	9,52	2 941	9,92	2 629	9,38
třída 8	2 834	9,31	2 345	9,37	2 212	9,87	2 916	9,84	2 786	9,94
třída 9	13 228	43,44	11 036	44,08	9 872	44,04	13 004	43,87	12 372	44,14

Zdroj: MPSV (2022c), zpracováno autorem

třída 0 - Zaměstnanci v ozbrojených silách
třída 1 – Zákonodárci a řídící 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 rybářství
třída 7 – Řemeslníci a opraváři
třída 8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři
třída 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci
(CZ-ISCO.cz, n. d.)

Při porovnání hodnot mezi jednotlivými roky sledovaného období, je nejdříve vidět pokles uchazečů mezi roky 2017 a 2018 ve všech třídách kromě třídy 1 - Zákonodárci a řídící pracovníci. Nejvýraznější procentuální pokles lze vidět u třídy 7 – Řemeslníci

a opraváři, a to o necelých 1,3 %. Avšak nejvýraznější pokles celkového počtu uchazečů zaznamenává třída 9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, a to o 2 192 uchazečů.

V roce 2019 počty uchazečů nadále klesaly, ovšem nijak výrazně, až s příchodem roku 2020 přišla změna v podobě značného nárůstu mezi všemi třídami, nejvíce však přibylo uchazečů znovu ve třídě 9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, přesněji 3 132 uchazečů.

Podle délky trvání nezaměstnanosti

Jak už bylo zmíněno v teoretické části práce, nezaměstnanost se podle délky trvání rozděluje na krátkodobou (do 3 měsíců), střednědobou (do 1 roku) a dlouhodobou (nad 1 rok). Nejvíce problémovou skupinou nezaměstnaných jsou ovšem ti, co jsou v evidenci déle než 12 měsíců neboli jsou dlouhodobě nezaměstnaní, primárně proto, že čím déle je uchazeč nezaměstnaný, tím hůře se mu zaměstnání hledá.

V níže uvedené tabulce 7 lze sledovat, že mezi lety 2017-2019 se podíly uchazečů o zaměstnání v rozmezí krátkodobé a střednědobé nezaměstnanosti (čili 0-12 měsíců) moc nemění. Pouze v kategorii 6-9 měsíců poklesl do roku 2019 počet uchazečů o cca jednu pětinu, a v kategorii 9-12 měsíců o cca jednu čtvrtinu.

Větší pokles je už zaznamenán u kategorie 12-24 měsíců, kde do roku 2019 klesl počet uchazečů o 1 643 jedinců. Největší spád v počtu uchazečů je s přehledem viditelný v kategorii 24 a více měsíců, zde se v roce 2018 snížil počet uchazečů o zaměstnání o více než 40 %. V roce 2019 pak klesl ještě o dalších 45,3 %. Tento pokles je způsoben aktivní politikou zaměstnanosti, ta se zaměřuje na snižování délky doby, po kterou jsou uchazeči v evidenci převážně v takto postihnutých oblastech jako je Ústecký kraj. Tento cíl se dle mého názoru vzhledem k výsledkům z tabulky 7 daří.

Tab. 7 - Uchazeči o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti

Délka nezaměstnanosti	Uchazeči o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti k 31. 12									
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
0-3 měsíců	9 393	29,80	9 427	35,80	9 548	42,18	8 421	27,56	8 064	28,02
3-6 měsíců	4 689	14,88	4 799	18,22	4 486	19,82	6 662	21,81	4 968	17,26
6-9 měsíců	2 564	8,13	2 460	9,34	2 069	9,14	3 900	12,77	2 714	9,43
9-12 měsíců	2 038	6,47	1 740	6,61	1 483	6,55	3 447	11,28	2 379	8,27
12-24 měsíců	3 718	11,79	2 468	9,37	2 075	9,17	4 754	15,56	5 684	19,75
24 a více měsíců	9 120	28,93	5 441	20,66	2 976	13,15	3 368	11,02	4 974	17,28

Zdroj: MPSV (2022b), zpracováno autorem

Následný nárůst uchazečů se projevil v roce 2020 takřka ve všech kategoriích, kromě kategorie 0-3 měsíce, zde počet uchazečů nadále klesá až do roku 2021. Nejvyšší nárůst v roce 2020 byl zaznamenán v kategoriích 12-24 měsíců kde celkový počet uchazečů stoupl o 2 679 jedinců, a 3-6 měsíců, kde stoupl o 2 176 jedinců. Dále v roce 2021 počty uchazečů v kategoriích do 12 měsíců opět klesají, ale počet uchazečů nezaměstnaných 12-24 měsíců naopak stoupl o 19,6 % a stejně tak i počet nezaměstnaných déle než 24 měsíců, který stoupl dokonce o 47,7 %.

Nyní, když byla podrobně vysvětlena struktura a kategorizace uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji a je jasné, jaké kategorie uchazečů jsou nejvíce zastoupené a jaké jsou problematické, budu pokračovat zaměřením se na stavy nezaměstnanosti v jednotlivých okresech kraje, především na vývoj nezaměstnanosti v nich.

2.3.3 Stavy nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Ústeckého kraje

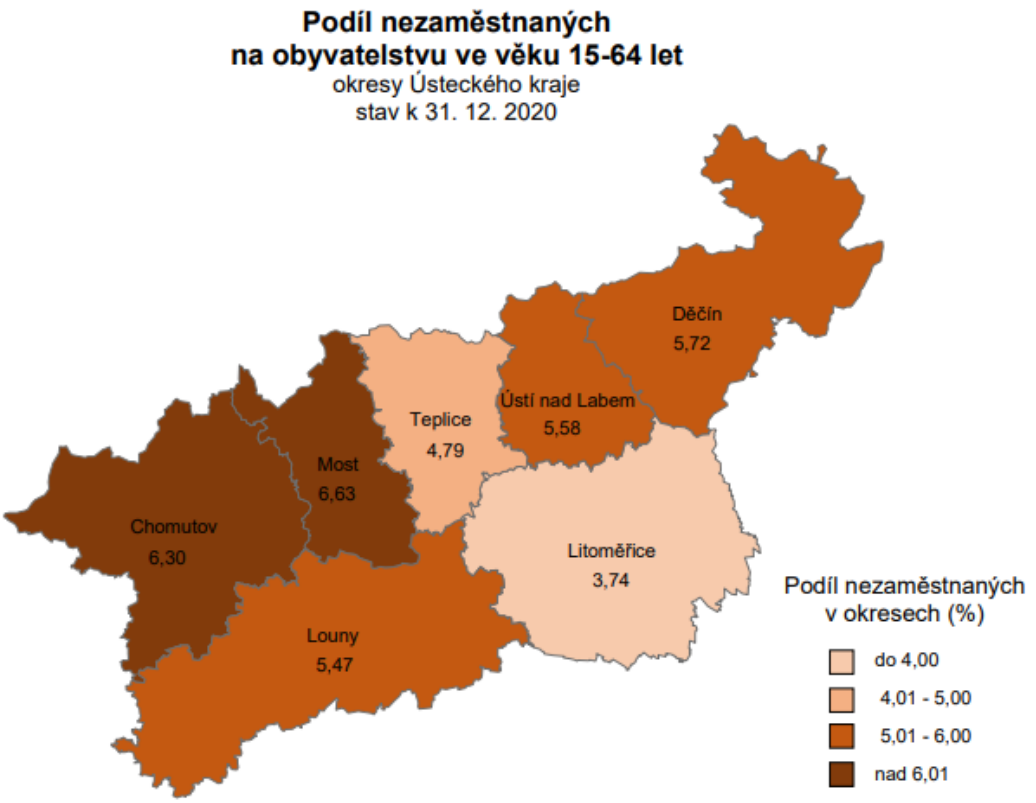
Stavy procentuálního podílu nezaměstnaných ze všech sedmi okresů Ústeckého kraje lze poměrně jednoduše rozdělit do tří kategorií. Tyto stavy se v průběhu celého sledovaného období udržují vysoko nad celorepublikovým průměrem. Jediný rok, kdy se alespoň zřídka přiblížily celorepublikovému průměru byl rok 2019, kdy se lišily o 1 %.

V předchozích částech práce již bylo několikrát uvedeno, že ve vývoji nezaměstnanosti jak celé ČR, tak i Ústeckého kraje napříč roky 2013-2019 vznikl trend každoročního klesání, a není tomu jinak ani u jednotlivých okresů Ústeckého kraje. První změny byly opět zaznamenány v roce 2020, především ve druhém čtvrtletí. Dále se tedy práce zaměřuje primárně na tento výrazný nárůst, který se projevil na celém roce 2020 a dále pokračuje až do roku 2021 (MPSV, 2022a).

Aby bylo možné lépe zvýraznit výše uvedené změny, bylo zapotřebí rozdělit okresy Ústeckého kraje podle procentuálního podílu nezaměstnaných zaznamenaného v roce 2020 do tří skupin.

Při pohledu na legendu přiloženou k obrázku 8 lze vidět barevné odlišení okresů podle procentuálního podílu nezaměstnaných do čtyř kategorií. Pro potřeby této práce byly ovšem spojeny okresy Litoměřice a Teplice do jedné skupiny, přestože je jejich vzájemný rozdíl v podílech nezaměstnaných více než 1 %.

Obr. 8 - Podíl nezaměstnanosti v jednotlivých okresech kraje



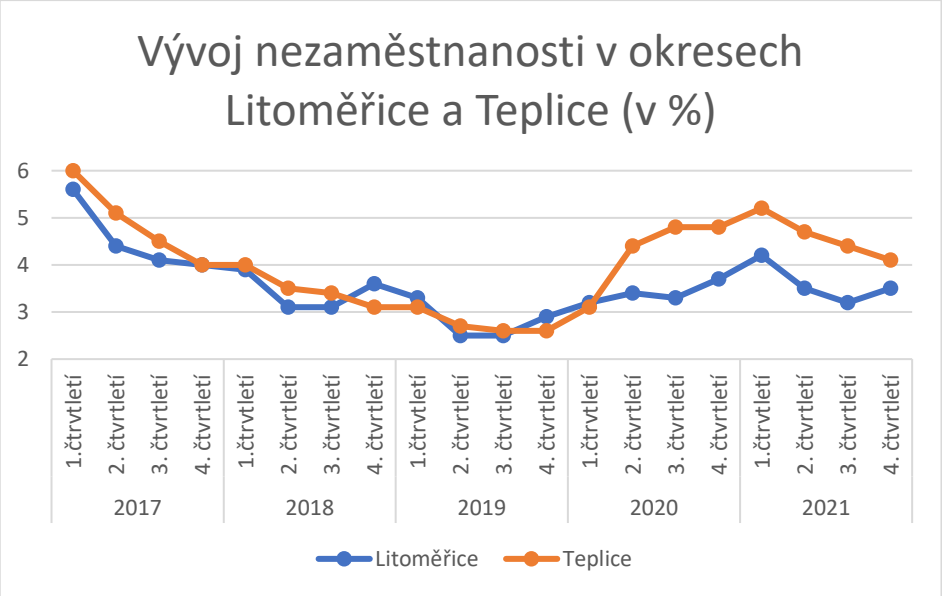
Zdroj: ÚP (2021), upraveno autorem

Okresy Litoměřice a Teplice

V průběhu sledovaného období vykazují tyto okresy dlouhodobě nejnižší hodnoty podílu nezaměstnaných v celém kraji. Jsou také jedinými okresy, které se se svými podíly přibližují každoročně celorepublikovému průměru. Dokonce v období mezi 2. čtvrtletím roku 2019 a 4. čtvrtletím roku 2020 byly hodnoty podílu nezaměstnaných v okrese Litoměřice pod celorepublikovým průměrem.

Na grafu na obrázku 9 je vidět, že do 1. čtvrtletí roku 2020 jsou hodnoty mezi okresy velmi podobné, následně s příchodem pandemie viru COVID-19 podíl nezaměstnaných v okrese Teplice prudce stoupl (o 1,3 %), zatímco v Litoměřicích jsou výsledky stabilní pouze s menším výkyvem (0,5 %) na začátku roku 2021. Dovolím si tak tvrdit, že okres Litoměřice byl schopen se lépe přizpůsobit, a nebyl tolik zasažen pandemickou situací. Situace v okrese Teplice se na začátku roku 2021 stabilizovala a podíl nezaměstnaných začal znovu klesat.

Obr. 9 - Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech (Litoměřice, Teplice)



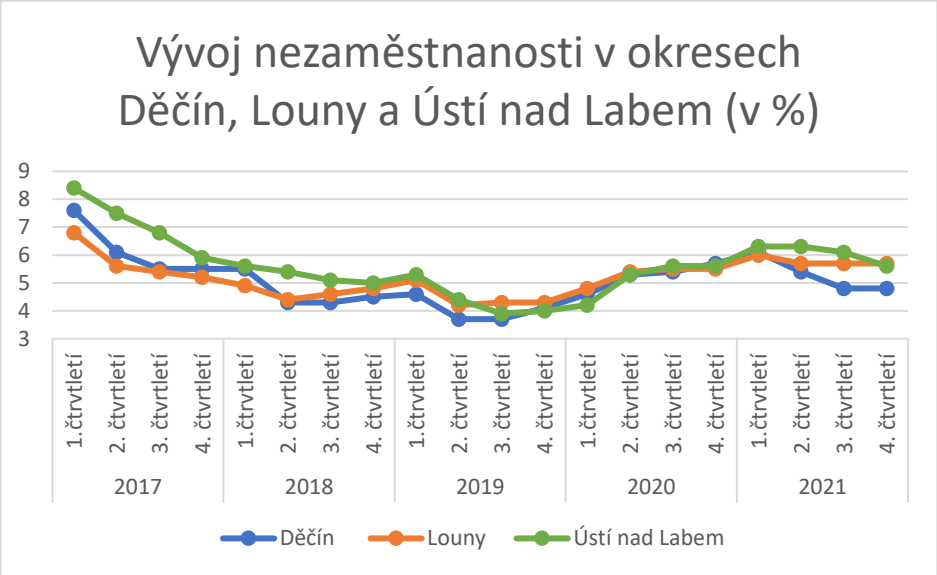
Zdroj: MPSV (2022a), zpracování autorem

Okresy Děčín, Louny a Ústí nad Labem

Podíly nezaměstnanosti v okresech Děčín, Louny a Ústí nad Labem jsou rozdílné od těch z předešlé kategorie nejen tím, že vykazují dlouhodobě značně vyšší hodnoty, ale také tím, že mezi nimi nejsou žádné výrazné rozdíly. Ve všech okresech lze od začátku sledovaného období vidět již několikrát zmíněný trend klesání s následným obdobím stabilizace začínajícím ve 2. čtvrtletí roku 2018, a dalším poklesem 0,9 % u všech okresů o rok později ve 2. čtvrtletí roku 2019.

Mírná změna nastala opět ve 2. čtvrtletí roku 2020 důsledkem koronaviru, a od této chvíle byly hodnoty okresů v této kategorii po další tři měřené období téměř identické. Pouze v druhém pololetí roku 2021 je na grafu na obrázku 10 vidět pokles především na Děčínsku (o 0,8 %).

Obr. 10 - Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech (Děčín, Louny, Ústí nad Labem)

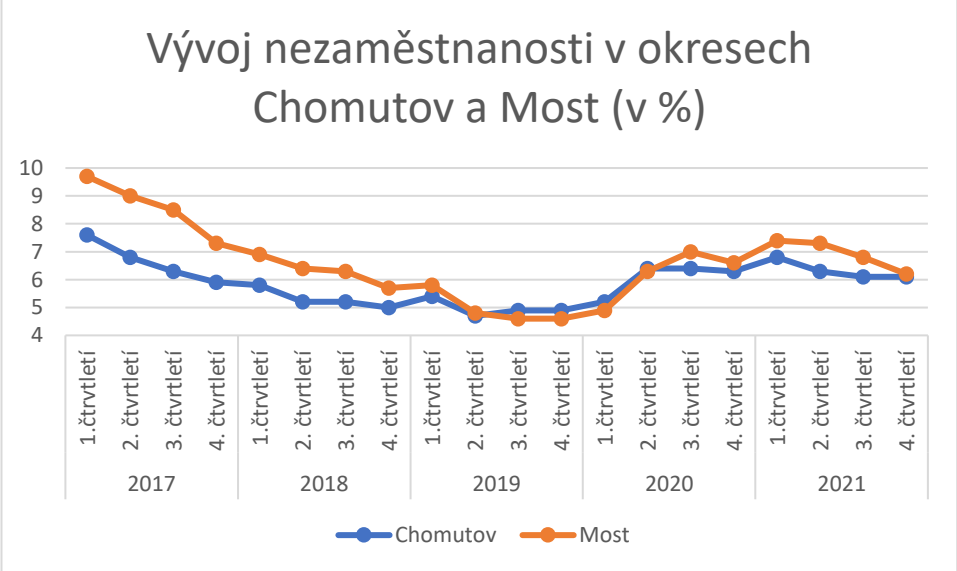


Zdroj: MPSV (2022a), zpracování autorem

Okresy Chomutov a Most

Jak lze vyčíst z grafu na obrázku 11, vývoje podílu nezaměstnaných v okresech Chomutov a Most mají velmi podobný charakter. Na začátku sledovaného období je znovu vidět značné klesání, které ale zpomaluje v 1. čtvrtletí roku 2019 a zcela končí ve 2. čtvrtletí. Od tohoto bodu jsou hodnoty těchto dvou okresů prakticky totožné. Nárůst ve 2. čtvrtletí roku 2020 činil u okresu Chomutov 1,2 % a u okresu Most 1,4 %.

Obr. 11 - Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech (Chomutov a Most)



Zdroj: MPSV, (2022a), zpracováno autorem

Rozdíl mezi okresy zaznamenaný na konci sledovaného období je pouhých 0,1 %, přičemž podíl nezaměstnaných v okrese Most klesá a v okrese Chomutov zůstává stejný jako v předešlém bodě měření.

Oba tyto okresy jsou značně poznamenané úbytkem pracovních míst ve zpracovatelském a těžebním průmyslu. Nachází se v nich také nejvíce problematické mikroregiony, kterým se budu dále věnovat v další kapitole.

2.4 Faktory ovlivňující nezaměstnanost v Ústeckém kraji

Následující část pojednává o faktorech, které mají největší vliv na nezaměstnanost v Ústeckém kraji, především se zaměřením na mikroregiony na Chomutovsku a Mostecku, kde jsou vytknuty ty oblasti, které jsou nezaměstnaností nejvíce zasaženy. Následuje bližší přehled i problémových skupin uchazečů evidovaných na ÚP, na které navazuje problematika poměru počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst nabízených zaměstnavateli. Dále jsou zde uvedeny někteří významní zaměstnavatelé pro Ústecký kraj, rozděleni do kategorií podle odvětví, a v neposlední řadě vliv nástrojů APZ ve sledovaném období, včetně dopadů situace okolo viru COVID-19.

2.4.1 Problémové mikroregiony

Nejvíce zasaženými mikroregiony v Ústeckém kraji jsou zejména lokality, které byly a nadále jsou velmi jednostranně zaměřené na průmysl, především těžební a chemický, nebo oblasti hůře dosažitelné z důvodu velké vzdálenosti od hlavních sídlišť velkých měst. Z předchozí kapitoly je už známé, že se jedná především o oblasti Chomutovska a Ústecka.

V těchto lokalitách se dlouhodobě vyskytují značné nedostatky ekonomicky aktivních obyvatel i pracovních příležitostí. Zvláště významným faktorem v těchto oblastech je již několikrát opakovaná problematika nedostatečně vzdělaných uchazečů. Důsledkem pak bývá vysoký podíl nezaměstnanosti, který v některých mikroregionech překračuje i hranici 10 % (ÚP, 2021a).

Spousta lidí, kteří žijí v těchto lokalitách pobírá nepojistné sociální dávky, či vykovává zpravidla krátkodobé sezónní práce. Někteří jedinci si často přivydělávají prodejem železa a jiných barevných kovů ve sběrných dvorech. Často se zde vyskytují problémy

s osobami užívajícími příliš velké množství alkoholu či jiných drog, což se dále projevuje i na kriminalitě (ÚP, 2022c).

Nyní bych rád vyzdvihnul obce v Ústeckém kraji, které k 31. 12. 2021 vykazují vyšší procentuální podíl nezaměstnaných než 10 %. Mezi tyto obce patří:

- Rokle, okres Chomutov (17,2 %),
- Obrnice, okres Most (12,6 %),
- Podbořanský Rohozec, okres Louny (12,1 %),
- Zálužice, okres Louny (10,3 %).

Pouze kousek pod hranicí 10 % se nachází také město Trmice (9,7 %, okres Ústí nad Labem) a obec Kalek (9,5 %, okres Chomutov). Průměr nezaměstnanosti v Ústeckém kraji byl k 31. 12. 2021 přibližně 5,1 %, v celém kraji se však vyskytuje dalších 97 měst a obcí, které tento celokrajový průměr přesahují. Mezi ně patří také velká okresní města Chomutov a Most, které vykazují stejný podíl 6,6 %, Ústí nad Labem (5,9 %), Louny (5,7 %) a Děčín, který se svým podílem 5,1 % dosahuje průměru kraje (ÚP, 2022c).

Mikroregiony postihnuté vyšší, než průměrnou nezaměstnaností jsou ke konci roku 2021 oblasti Kadaň a přilehlé obce (6,1 %), Žatecko (6,1 %) nebo také Podbořansko (5,9 %) (ÚP, 2022c).

Jirkov a okolí

Nejvíce postiženým mikroregionem je stejně jako v předchozích letech Jirkovský region, který se nachází v okrese Chomutov. Tato oblast opakovaně vykazuje nejnižší hodnoty v počtu volných pracovních míst (dále jen VPM). To je způsobeno hlavně neexistencí jakékoliv strategické průmyslové zóny v regionu, je tak jedinou oblastí v Ústeckém kraji, která ji postrádá. V oblasti Jirkova a okolí se celkový podíl nezaměstnaných osob vyšplhal ke konci roku na 7 %. Důvodem je především dlouhodobý pokles celkového počtu nabízených pracovních míst v těžebním průmyslu (ÚP, 2021a).

Litvínov a okolí

Hlavním bodem v této oblasti je město Litvínov. Napříč tomu, že se v tomto regionu nacházejí významní zaměstnavatelé v čele s třetím nejlepším zaměstnavatelem roku 2019 – ORLEN Unipetrol RPA, kteří poskytují práci velké části místního obyvatelstva, je nezaměstnanost v oblasti celkem vysoká (5,5 %). Příčinou tohoto jevu je hlavně problém nízké kvalifikace uchazečů o zaměstnání, nebo nesplňování podmínek určených

zaměstnavateli, ale také stejně jako u předchozího mikroregionu vzrostla nezaměstnanost následkem stále trvajícího útlumu těžebního průmyslu (ÚP, 2021a).

Most a okolí

Podobně jako u mikroregionu Litvínov a okolí, je tato oblast převážně tvořená největším městem v ní, což je v tomto případě Most. Okres Most jako celek se již delší dobou řadí do skupiny oblastí s nejnižší nabídkou VPM. Okolní obce v tomto regionu vykazují místy ještě závažnější stavy VPM. Příkladem toho je obec Obrnice, která k 31. 12. 2021 zaznamenává podíl nezaměstnanosti ve výši 12,6 %. Celkový podíl v tomto mikroregionu dosahuje v tomto období sice nižších hodnot (6,5 %), ale stále se jedná o jednu z nejvíce zastižených oblastí jak v Ústeckém kraji, tak i celé ČR (ÚP, 2022c).

Na Mostecku je dlouhodobě zaznamenáván nepoměr ve vzdělanostní struktuře, což je jedním z nejvýznamnějších příčin nezaměstnanosti v regionu. Podíl uchazečů se základním vzděláním či bez vzdělání zde dosahuje až 65 % z celkového počtu uchazečů. Dalším faktorem, který měl a stále má vliv na zdejší nezaměstnanost je, jak už je v těchto regionech typické, způsobeno restrukturalizací uhelných dolů, kde v případě tohoto regionu pracovala velká část místních obyvatel (ÚP, 2022c).

Situaci v regionu v posledních letech lehce zlepšuje možnost uplatnění uchazečů ve strategických průmyslových zónách Triangle a Joseph.

2.4.2 Problémové skupiny uchazečů o zaměstnání

Nejvíce ohroženými uchazeči o zaměstnání jsou v Ústeckém kraji dlouhodobě především osoby evidované na ÚP déle než jeden rok, osoby se základním vzděláním, absolventi škol a osoby mladší 18-ti let, osoby se zdravotním postižením (dále jen osoby se ZP) a osoby starší 50-ti let.

Dále jsou pro Ústecký kraj specifické skupiny osob bez domova, osoby závislé na alkoholu a jiných návykových látkách a osoby po návratu z vězení (ÚP, 2021a).

Osoby evidované déle než jeden rok

Osoby evidované déle než jeden rok, nebo také dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání, jsou skupinou uchazečů, na kterou se v posledních letech více zaměřil ÚP a za pomocí APZ se snaží neustále snižovat počty těchto dlouhodobě evidovaných uchazečů. To se také jak už bylo zmíněno v kapitole „Struktura a kategorizace uchazečů o zaměstnání“ od roku 2018 daří.

V roce 2020 byl zaznamenán nárůst uchazečů o 4,27 % a následně v roce 2021 o dalších 10,45 % na celkový podíl 37,03 % (MPSV, 2022b). Došlo tak k výraznému nárůstu počtu i podílu uchazečů evidovaných déle než jeden rok, a to i přes pokles celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Velkou většinou těchto osob tvoří jedinci se základním či nedokončeným vzděláním, osoby nad 50 let nebo se záznamem v trestním rejstříku. (ÚP, 2022c).

Tab. 8 - Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání

Délka nezaměstnanosti (v měsících)	Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči k 31. 12									
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %	Počet	V %
12-24	3 718	11,79	2 468	9,37	2 075	9,17	4 754	15,56	5 684	19,75
24 a více	9 120	28,93	5 441	20,66	2 976	13,15	3 368	11,02	4 974	17,28
Celkem dlouhodobě nezaměstnaných	**12 838**	**40,73**	**7 909**	**30,03**	**5 051**	**22,31**	**8 122**	**26,58**	**10 658**	**37,03**

Zdroj: ÚP (2022c), zpracováno autorem

Osoby se základním či nedokončeným vzděláním

Do této skupiny spadá v Ústeckém kraji 47,3 % všech uchazečů o zaměstnání, to tvoří 0,3% nárůst oproti předchozímu roku, z čehož skoro 56,7 % jsou ženy (MPSV, 2022b). To vlastně znamená, že takřka každý druhý uchazeč patří do této kategorie. Celkový počet těchto uchazečů se meziročně snížil o 813 osob na současných 13 626 uchazečů (ÚP, 2022c).

Velkým problémem uchazečů této kategorie je také motivace k zaměstnání. Důvodem je to, že velká většina pracovních příležitostí odpovídající jejich vzdělání je nízce finančně ohodnocená a často dokonce hraničí s minimální mzdou. Obvyklým nástrojem APZ, který pomáhá těmto osobám s uplatněním jsou VPP.

Absolventi škol a osoby mladší 18-ti let

Nejčastějším problém této skupiny uchazečů o zaměstnání je nedostatek potřebné praxe. Avšak v posledních letech nepatří tato skupina uchazečů o zaměstnání do ohrožené kategorie na trhu práce. Příčinou je hlavně stav aktuální nabídky volných pracovních míst. Vývoj počtu uchazečů v této kategorii má velmi sezónní charakter. Nejvyšších hodnot nabývá vždy na začátku školního roku (3. čtvrtletí) a dále pak až do konce roku klesá. Naopak nejnižších hodnot dosahuje v období před letními prázdninami (2. čtvrtletí) (ÚP, 2021a).

Absolventi a mladiství k 31. 12. 2021 tvořili 5,6 % z celkového počtu všech uchazečů o zaměstnání, meziroční nárůst je tedy 0,7 %. V porovnání s rokem 2020 přibilo 96 jedinců a celkově je tedy evidováno 1 607 uchazečů v kategorii absolventi a mladiství (ÚP, 2022c).

Osoby se zdravotním postižením (OZP)

OZP mají značně omezený výběr pracovních možností, a tak poměrně často spadají také do kategorie dlouhodobě nezaměstnaných. To může způsobovat především nižší produktivita práce, či častější nemocnost, která je se zdravotním postižením úzce spjatá. Začlenění člověka se zdravotním postižením na trh práce může také velmi snížit nízká úroveň odborné kvalifikace. Kombinace zdravotního postižení a základního vzdělání nemá v tuto chvíli na trhu práce místo, jelikož dostupné pracovní příležitosti pro osoby se základním vzděláním požadují převážně určitou fyzickou schopnost, a osoby se ZP tyto požadavky poměrně často nesplňují (ÚP, 2021a).

Tab. 9 - Osoby se zdravotním postižením

Invalidní stupně	OZP včetně znevýhodněných stav k 31. 12.				
	2017	2018	2019	2020	2021
	Celkem	Celkem	Celkem	Celkem	Celkem
podíl na celkovém počtu uchazečů (v %)	17,3	17,7	17,4	14,8	15,6
osoby zdravotně znevýhodněné	831	803	783	907	910
os. Invalidní - 1. stupeň (§39/2a)	3 160	2 655	2 215	2 544	2 478
os. Invalidní - 2. stupeň (§39/2b)	1 433	1 182	923	1 053	1 091
os. Invalidní - 3. stupeň (§39/2c)	9	7	8	7	7
os. Invalidní - 3. stupeň (§39/4f)	14	8	6	11	11
Celkem	**5 447**	**4 655**	**3 935**	**4 522**	**4 497**

Zdroj: ÚP (2018, 2020, 2021a), upraveno autorem

V Ústeckém kraji ubylo ke konci roku 2021 25 osob se ZP na aktuální stav 4 497 uchazečů o zaměstnání, z čehož mají 55,6% zastoupení ženy. Celkový podíl narostl o 0,8 % a k 31. 12. 2021 tvořil 15,6 % (ÚP, 2022c).

Osoby starší 50-ti let

Poslední problematickou skupinou v Ústeckém kraji jsou UoZ ve věku nad 50 let. Tito uchazeči, ačkoli mají mnoholeté pracovní i životní zkušenosti, které jsou velmi ceněné a často velmi přínosné v rámci podniku, mají velký počet negativních předpokladů, které se vážou právě k vysokému věku. Častými problémy této skupiny jsou

především učení se novým věcem, neznalost moderní techniky a také zhoršující se zdravotní stav.

Uchazeči o zaměstnání ve věku nad 50 let patří v tuto chvíli spolu s dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči mezi nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce. (ÚP, 2022c).

Na Úřadě práce v Ústeckém kraji bylo k 31. 12. 2021 zaevidováno 10 111 uchazečů v kategorii osob starších 50-ti let, o 186 osob více než v předchozím roce, což činí 1,87% meziroční nárůst. Celkový počet uchazečů nad 50 let představuje více než 1/3 všech uchazečů v kraji, přesněji 35,1 %. (ÚP, 2022c).

2.4.3 Volná pracovní místa (VPM)

Počet VPM je daný tím, kolik pracovních pozic poptávají zaměstnavatelé do svých firem, a tedy je pouze na nich, jak velká nabídka VPM na trhu práce bude. V roce 2017 byl průměrně za celý kraj největší poměr UoZ na jedno VPM a to 2,9. Tento poměr se vypočítává podílem celkového počtu UoZ v daném období ku celkovému počtu VPM na trhu. Postupem času se v dalších letech zvyšoval počet VPM na trhu práce v Ústeckém kraji, a důvodem snižování celkového počtu UoZ se tak poměr mezi nimi snižoval.

V tabulce 10 jsou znázorněná VPM v jednotlivých okresech Ústeckého kraje. Zde je vidět značná rozdílnost mezi jednotlivými okresy. Od roku 2018 je dlouhodobě nevíce VPM v okrese Chomutov, ve kterém se v tomto roce uchází o jedno VPM 1,3 UoZ. V dalších letech však poměr UoZ na VPM na Chomutovsku klesl a nyní se drží ve stabilním stavu přibližně jednoho uchazeče na jedno místo. Naopak nejméně VPM je po téměř celou dobu celého sledovaného období v okrese Ústí nad Labem s nejnižší hodnotou v roce 2020, kdy ÚP evidoval pouze 770 míst. Výjimka nastává v roce 2019, kdy byl nejnižší počet VPM (1 400) evidován v okresu Litoměřice.

Během roku 2020 klesl s výjimkou Chomutovska počet VPM ve všech okresech, což mělo za následek zvýšení nerovnoměrnosti mezi počtem VPM na trhu a počtem UoZ. Následně ke konci roku 2021 celkový počet VPM v kraji stoupá a poměr se snižuje.

Tab. 10 - Volná pracovní místa v jednotlivých okresech

Okres	Uchazeči o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti k 31. 12									
	2017		2018		2019		2020		2021	
	VPM	UoZ na VPM	VPM	UoZ na VPM	VPM	UoZ na VPM	VPM	UoZ na VPM	VPM	UoZ na VPM
Děčín	1 296	3,9	1 968	2,1	1 463	2,5	1 163	4,2	1 512	2,7
Chomutov	2 146	2,5	3 415	1,3	4 810	0,9	5 468	1	5 287	1
Litoměřice	1 490	2,3	1 763	1,7	1 400	1,7	1 462	2,1	1 548	1,8
Louny	1 597	2,1	1 909	1,6	2 103	1,3	1 335	2,5	1 436	2,5
Most	1 134	5	1 848	2,5	1 877	1,9	1 390	3,6	1 040	4,7
Teplice	2 258	1,7	2 785	1,1	2 626	0,9	2 296	1,8	2 534	1,4
Ústí nad Labem	887	5,7	1 292	3,3	1 412	2,4	770	5,9	937	4,9
Celkem za kraj	10808	2,9	14980	1,8	15691	1,4	13884	2,2	14294	2

Zdroj: MPSV (2022a), zpracované autorem

2.4.4 Zaměstnavatelé v Ústeckém kraji

Dalším velmi významným faktorem ovlivňující nezaměstnanost jsou zaměstnavatelé. Ty můžeme s přehledem zařadit mezi faktory s největším dopadem, jelikož přímo ovlivňují stav nezaměstnanosti, především v přilehlém okolí, počtem nabízených VPM.

Dle výběrového šetření pracovních sil prováděným ČSÚ v září každého roku bylo v Ústeckém kraji v roce 2021 evidováno téměř 11 tis. zaměstnavatelů a 47,7 tis. osob samostatně výdělečně činných, které zaznamenávají meziroční nárůst o 13 % což činí přibližně 5,4 tis. nových subjektů (ÚP, 2022c).

Na konci roku 2021 bylo evidováno více než 73 % z celkového počtu VPM v Ústeckém kraji pro uchazeče se základním vzděláním. Zaměstnavatelé na území Ústeckého kraje nabízejí v tomto roce především pracovní místa určená pro montážní dělníky (1 491), řidiče nákladních vozidel a autobusů (1 138), či svářeče, slévače a příbuzné pracovníky (989). To ovšem moc nevyhovuje současné situaci s největším poměrem (44,1 %) pomocných a nekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání. Během roku 2021 bylo hlášeno devět hromadných propouštění, při kterém přišlo o zaměstnání 438 zaměstnanců (ÚP, 2022c).

V následující části se nachází stručné vyjmenování těch nejvýznamnějších zaměstnavatelů v Ústeckém kraji, rozdělených do kategorií podle příslušného hospodářského odvětví.

Těžba hnědého uhlí a dalších nerostných surovin

- Severočeské doly, a.s. – Chomutov, 4 814 zaměstnanců (2018)

Energetika

- ČEZ Distribuce, a.s. – Děčín, 4 000-4 999 zaměstnanců (2020)

Chemický průmysl

- ORLEN Unipetrol RPA – Litvínov, 4 815 zaměstnanců (2018)
- Spolchemie, a.s. – Ústí nad Labem, 950 (2021)

Strojírenství

- TOS VARNSDORF, a.s. – Varnsdorf, 250-499 zaměstnanců (2018)
- Chart Ferox, a.s. – Děčín, 500-999 zaměstnanců

Sklářství

- AGC Flat Glass Czech, a.s. – Teplice, 4 601 zaměstnanců (2019)

2.4.5 Výše mezd

Průměrná hrubá mzda v Ústeckém kraji dosahovala ke konci roku 2021 výše 35 655 Kč, čímž se řadí na 6. místo v celé ČR. Oproti předchozímu roku je u průměrné mzdy zaznamenán 6,5% nárůst z předešlých 33 468 Kč. Stále se ale drží pod průměrnou výší hrubé mzdy v ČR (37 839 Kč) (ČSÚ, 2022d).

V posledním čtvrtletí roku 2021 průměrná hrubá měsíční mzda v ČR dokonce překročila hranici 40 tis. Kč, což znamená meziroční zvýšení o 4 %. Reálně však z důvodu prudkého růstu inflace, který v tomto období dosahuje až 6,1 %, výše průměrné měsíční mzdy klesá o 2 % (Marek, 2022).

Postupný nárůst průměrných mezd napříč sledovaným obdobím má kladný vliv na motivaci uchazečů o zaměstnání, především na dlouhodobě nezaměstnané. Čím více bude průměrná mzda v kraji stoupat, tím více budou dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči usilovat u uplatnění, což ve velkém měřítku může způsobit pokles nákladů vynaložených na vydávání podpor v nezaměstnanosti.

Z důvodu velkého počtu uchazečů o zaměstnání s pouze základním vzděláním, je často těmto uchazečům nabízená pouze minimální mzda. Ta byla v lednu posledního roku sledovaného období navýšena o 600 Kč na následných 15 200 Kč měsíčně, nebo také 90,50 Kč za každou odpracovanou hodinu (MPSV, 2021a).

S účinností od 1. 1. 2022 byla minimální mzda opět zvýšena, tentokrát o 1 tis. Kč za měsíc, což dělá celkovou částku 16 200 Kč, nebo také 96,40 Kč za hodinu (MPSV, 2021b).

2.4.6 Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

Hlavním cílem aktivní politiky zaměstnanosti v Ústeckém kraji je se zaměřit na problémové skupiny uchazečů o zaměstnání a prostřednictvím nástrojů APZ jim pomoci se uplatnit na trhu práce. V Ústeckém kraji jsou těmito skupinami osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby starší 50-ti let.

V průběhu roku 2021 byla poskytnuta pomoc prostřednictvím nástrojů APZ 3 828 UoZ, což oproti roku 2020 činí nárůst o 1 102 osob. Důsledkem toho se v Ústeckém kraji vyšplhaly výdaje na APZ až na 403,9 mil. Kč, o 194,7 mil. Kč více než v předchozím roce. Nejvíce používaným nástrojem APZ byly v roce 2021 veřejně prospěšné práce, pomocí kterých bylo uplatněno 1 603 uchazečů, což ve výsledném součtu přišlo na 192,5 mil. Kč. Tyto výdaje byly hrazeny z prostředků národní APZ a ESF. Dalším významným nástrojem pro tento rok byla společensky účelná pracovní místa, na které vymezil ESF prostřednictvím operačních programů 64,8 mil. Kč a dalších 8,4 mil. Kč se financovalo z části státního rozpočtu určené pro APZ (ÚP, 2022c).

2.4.7 COVID-19 a cílený program ANTIVIRUS

V březnu roku 2020 se poprvé v historii vyskytl nový faktor ovlivňující nezaměstnanost a trh práce, ovšem důsledkem tohoto vlivu je i zhoršení celkového hospodářství nejen v ČR, ale i globálně po celém světě. Tímto faktorem je pandemie COVID-19, která je odpovědná mezi lety 2020-2021 za největší nárůst nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, ale také v celé ČR.

Je velmi důležité ovšem zmínit, že prvotní ukazatele stagnace počtu VPM byly zaznamenány ještě než pandemická situace nastala v posledních měsících roku 2019. Vlivem koronavirové pandemie se v průběhu roku 2020 začalo značně zpomalovat tempo růstu ekonomiky v kraji, v tomto období eviduje pobočka ÚP v Ústí nad Labem především velký nárůst počtu UoZ oproti předchozímu roku (8. tis. UoZ) (ÚP, 2021a).

Za účelem boje s touto situací, která nastala, byl v roce 2020 vytvořen nový nástroj APZ s názvem „ANTIVIRUS“. Tento nástroj je cíleným programem určeným k refundaci mzdových nákladů za zaměstnance u zaměstnavatelů, kteří byli ovlivněni především

státními nařízeními vyhlášenými za účelem zmírnění dopadů celosvětového šíření virového onemocnění COVID-19.

Za rok 2020 zaznamenal ÚP v Ústeckém kraji 3 407 žádostí o poskytnutí příspěvku na náhradu mzdy, z čehož vyhověl 3 380 z nich (99,2 %). To v celkovém součtu přišlo na 1,3 mld. Kč, ze kterých bylo tímto způsobem podpořeno 157 477 osob. Nejčastějšími žadateli o tento příspěvek jsou zaměstnavatelé s celkovým počtem do 50-ti zaměstnanců, především se jedná o podnikatele v oblasti obchodu a služeb a dále pohostinství. V roce 2021 již byl registrovaný počet žádostí o poskytnutí příspěvku nižší, přesněji 541, ze kterých bylo se zaměstnavateli uzavřeno 540 dohod, což znamená celkové výdaje za toto období 842,6 mil. Kč, kterými bylo podpořeno 76 546 zaměstnanců (ÚP, 2022c).

2.5 Příčiny a důsledky nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Tato kapitola bude pojednávat o zásadních příčinách nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, na které se přišlo pomocí analýzy provedené v předchozí kapitole. Jedná se o příčiny, které mají značný negativní dopad na vývoj nezaměstnanosti v kraji.

Mezi hlavní příčiny nezaměstnanosti v Ústeckém kraji zde řadím nedostatek volných pracovních míst, problémy ve vzdělanostní a kvalifikační struktuře UoZ, dále problematiku týkající se sociálně slabého obyvatelstva nacházejícího se hlavně v sociálně vyloučených lokalitách, a nakonec také omezení trhu práce v návaznosti na pandemii COVID-19.

2.5.1 Nedostatek volných pracovních míst

Strukturální nezaměstnanost neboli nesoulad v poměru volných pracovních míst a počtu uchazečů o zaměstnání je významnou příčinou nezaměstnanosti v Ústeckém kraji mezi roky 2017 a 2021.

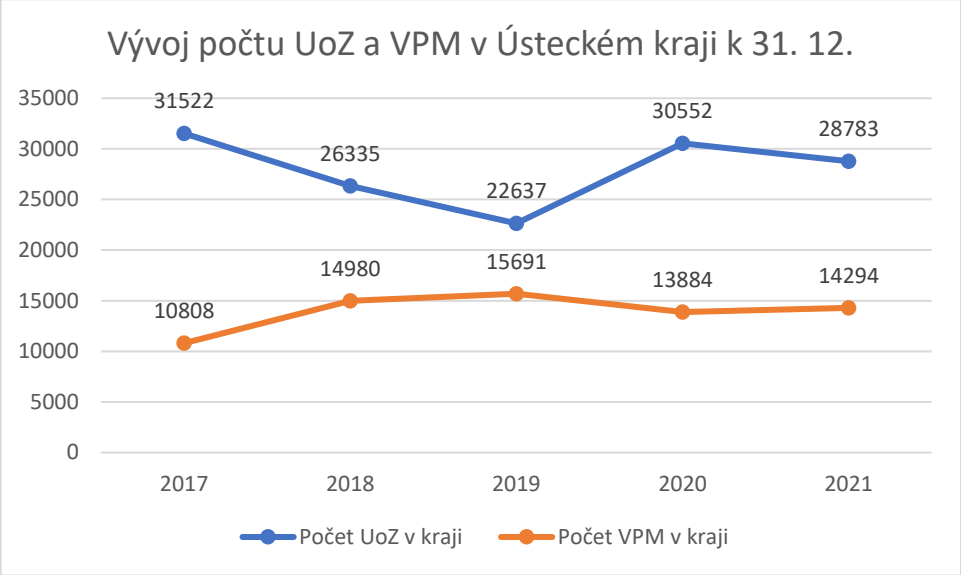
Počet uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji je dlouhodobě velmi vysoký v poměru s dostupným množstvím VPM, což v důsledku znamená přebytek UoZ a zvýšení dlouhodobé nezaměstnanosti.

Vývoj počtu VPM vykazuje v letech 2017 až 2019 trend pravidelného růstu, což způsobovalo pozitivní každoroční pokles počtu UoZ. Tento pokles byl také z velké části

ovlivněn APZ a jejími nástroji, které se v tomto období snaží především o snížení počtu dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů.

Na níže přiloženém obrázku 12 je vidět, prudký nárůst počtu UoZ, způsobený omezením trhu práce v důsledku opatření proti pandemii COVID-19. Dále lze ale také vidět, jak aktuálně od konce roku 2021 začíná znovu lehce stoupat počet VPM, což začíná mít pozitivní vliv na míru UoZ.

Obr. 12 - Nerovnost v poměru UoZ a VPM



Zdroj: MPSV (2022a), zpracováno autorem

2.5.2 Nedostatečná kvalifikace uchazečů o zaměstnání

Velkou součástí této problematiky je rozdílnost ve struktuře uchazečů o zaměstnaní a zaměstnavateli poptávanou kvalifikační skupinou uchazečů. Nejvíce jsou na trhu práce zastoupeni uchazeči pomocní a nekvalifikovaní (~44 %), po kterých sice poptávka na trhu je, ale právě z důvodu velkého počtu těchto uchazečů, vzniká na trhu práce přebytek. Zaměstnavatelé poptávají spíše montážní dělníky, řidiče nákladních vozidel a autobusů, řemeslníky v oboru stavebnictví a jiné kvalifikované pracovníky. Následkem této situace je neklesající dlouhodobá nezaměstnanost nekvalifikovaných uchazečů, kterou dále musí řešit APZ, především pomocí VPP nebo rekvalifikačních kurzů. Tyto kurzy mají pozitivní vliv na situaci, často se ale bohužel stává, že tito uchazeči o rekvalifikaci nestojí a raději dále čerpají podporu v nezaměstnanosti.

2.5.3 Nízká vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání

Právě nízký stupeň vzdělání je další velmi závažnou příčinou nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.

Na úřadu práce v Ústeckém kraji je evidován největší podíl uchazečů se základním či nedokončeným vzděláním (~47,4 %). Nízká vzdělanost je typická u problémových a sociálně slabých skupin. Pro tuto skupinu uchazečů však není na trhu práce důsledkem značného přebytku dostatek volných pracovních míst, a důsledkem toho dochází k nezaměstnanosti u této skupiny.

2.5.4 Sociálně slabé obyvatelstvo

Sociálně slabé obyvatelstvo je v Ústeckém kraji velkým problémem již několik let. Na území se tvoří tzv. sociálně vyloučené lokality. Ovšem ne vždy se dá označit za příčinu nezaměstnanosti, jelikož někteří lidé se stávají sociálně slabými naopak důsledky vysoké nezaměstnanosti. Stav sociálně slabého obyvatelstva v Ústeckém kraji je v porovnání s ostatními kraji České republiky nejzávažnější. Největší hustota sociálně slabých obyvatel se vyskytuje především v oblasti velkých měst, převážně v Mostě, Chomutově a Litvínově. Nejčastěji se jedná o romskou populaci obyvatel.

Podle ESF činí celkový počet obyvatel žijících ve vyloučených lokalitách v Ústeckém kraji 21 000-22 000 osob romského původu (ESF, 2022).

Sociálně slabí obyvatelé se velmi často vyskytují v evidenci ÚP jako nezaměstnaní a mají tendence být tzv. uchazeči o zaměstnání se skrytým nezájmem o zaměstnání. To znamená, že využívají sociálního systému a pobírají sociální dávky. Výhodou pro tyto uchazeče je také státem hrazené veřejné zdravotní pojištění. Hlavními důsledky tohoto problému jsou zvýšená nezaměstnanost v daném regionu a vytváření „falešné představy“ o skutečném počtu UoZ na ÚP.

Největším problémem této skupiny obyvatelstva je nedostatek motivace pracovat. To je způsobeno výší sociálních dávek, které jsou poskytovány státem. Pro průměrného obyvatele ČR jsou částky vyplácených dávek nepředstavitelně nízké k zachování určitého životního standardu. Ovšem většině skromně žijících sociálně slabých obyvatel jsou dostačující, především z důvodu možnosti čerpat vícero příspěvků naráz, např. příspěvek na dítě/děti, na bydlení, rodičovský příspěvek či porodné.

2.5.5 Omezení trhu práce

Omezení na trhu práce bylo nejvíce znatelné v roce 2020, kdy začala platit určitá státní opatření za účelem zpomalení šíření virového onemocnění COVID-19. Tato opatření se projevila jak na nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, tak i na nezaměstnanosti v celé ČR. Ovšem dlouhodobý problém vysoké nezaměstnanosti v Ústeckém kraji se omezením trhu práce ještě prohloubil.

Zavedení těchto opatření se v Ústeckém kraji nejvíce projevilo na nezaměstnanosti uzavíráním provozoven velkých firem, obchodů a služeb, restaurací, kulturních a sportovních zařízení aj. To přinutilo spoustu zaměstnanců z těchto ovlivněných odvětví změnit zaměstnání a v některých případech i změnit jejich zaměření.

Tato situace zapříčinila jednoznačně největší podíl celkové nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a všech jeho okresech v roce 2020. Následky přetrvávají i do roku 2021 ovšem již v menším měřítku.

2.6 Vlastní doporučení na řešení daného problému

Poslední kapitolou této práce jsou vlastní doporučení, která by mohla pomoci se zlepšením nezaměstnanosti a situace na trhu práce v Ústeckém kraji. Tato doporučení jsou podávána důsledkem informací získaných z analýzy trhu práce v kraji. Předem je potřeba říci že se jedná pouze o teoretická doporučení, která by ovšem mohla být pro kraj přínosná.

Podpora průmyslových zón v regionech

Z informací získaných při analýze dat, bylo zjištěno, že by bylo vhodné se v problémových regionech kraje více věnovat rozvoji průmyslových zón, které mají značný potenciál v poskytování velkého množství pracovních míst. Je důležité se zaměřit na problematické skupiny UoZ, zde jsou především myšleny skupiny se základním vzděláním a pomocných či nekvalifikovaných uchazečů.

Majiteli těchto průmyslových zón jsou většinou města, u kterých je zóna situována, nebo také kraj. Jak města, tak i kraj můžou podpořit rozvoj průmyslové zóny především zlevněním stavebních pozemků, čímž přilákají nové investory, kteří následně vytvoří nová pracovní místa pro místní obyvatelstvo. Zóny na Mostecku a Chomutovsku mají

důvodem vysoké regionální nezaměstnanosti soustředěnou podporu státu, což vytváří pro investory příležitost získat výhodné podmínky při získávání investičních pobídek nebo dotací ze strukturálních fondů EU. V tomto regionu je také pro investory ideální možnost získávání velmi dostupné a levné pracovní síly v podobě UoZ evidovaných na ÚP.

Skvělým příkladem jsou průmyslové zóny Triangle a Joseph, které k 31. 12. 2021 poskytují zaměstnání více než 6 tis. lidí.

Spolupráce škol s ekonomickými subjekty

Z důvodu velmi nízké vzdělanosti obyvatelstva v Ústeckém kraji, bych doporučil se více zaměřit na možnosti spolupráce mezi školním systémem a poskytovateli zaměstnání v příslušných regionech. Hlavním účelem by byla podpora motivace mladistvých k dosahování vyšších stupňů vzdělání, především pomocí získávání znalostí z konkrétního oboru, ve kterém se do budoucna budou moci uplatnit.

Spolupráce mezi školami a podniky by mohla mít podobu přizpůsobení výuky či studijních oborů ve prospěch těchto podniků a případně zakombinovat do výuky i částečnou praxi v podniku. Protihodnotou pro zaměstnavatele by byla jistota budoucích zaměstnanců, popřípadě při možnosti praxe, snadné získání levné pracovní síly.

Spolupráce by měla za důsledek budoucí zlepšení stavu obou nejproblémovějších skupin, kterými jsou nekvalifikovaní a nevzdělaní uchazeči o zaměstnání.

Zaměstnání sociálně slabého obyvatelstva

Doporučení ohledně podpory sociálně slabého obyvatelstva se týká především oblasti Mostu a okolí. Nezaměstnanost těchto obyvatel je v daném regionu velkým problémem. Velmi často bývá důvodem nezaměstnanosti těchto osob velké zadlužení, což může způsobovat ještě vetší nechuť jít pracovat, jelikož by o velkou část výdělku přišli důsledkem exekučního řízení. Dalším důvodem je také značná spokojenost s výší sociálních dávek, kterými jsou schopni pokrýt základní potřeby a popřípadě si přivydělat nějaké peníze „na černo“. Jedním z problémů by také mohla být příliš velká vzdálenost do zaměstnání, kde může figurovat drahá doprava či prostá lenost.

Řešením tohoto problému by mohlo být utvoření spolupráce mezi městem či jiným správním orgánem a podnikatelskými subjekty v přilehlých oblastech. Spolupráce na základě vytvoření volných pracovních míst, především pomocných, z důvodu

nedostatečné kvalifikace by jiná neměla moc smysl. Protihodnotou pro zaměstnavatel by zde byly příspěvky na mzdy těchto nových zaměstnanců.

Důsledkem tohoto doporučení by bylo zlepšení situace týkající se sociálně vyloučených lokalit, a hlavně snížení dlouhodobé nezaměstnanosti této problémové skupiny obyvatel.

Dále bych v rámci této problematiky doporučil změnu v sociálním systému. Přesněji snížení sociálních příspěvků, které tyto skupiny obyvatel pobírají. Hlavním účelem by bylo narušení aktuální demotivace k práci, která je mezi těmito obyvateli právě největší problém. Zkrátka si myslím, že by pro nikoho nemělo být výhodnější nepracovat a pobírat dávky než pracovat.

Příspěvek pro zaměstnavatele v problémových regionech

Tento příspěvek by byl poskytován Ústeckým krajem zaměstnavatelům v lokalitě problémových regionů. Příspěvek by mohl mít dvě fáze. Nejprve by byl poskytnut větší obnos za účelem expanze prostor nebo rozšíření podniku o pozice, na kterých půjde snáze uplatnit evidované uchazeče o zaměstnání, se zacílením na vytvoření nových pracovních míst pro obyvatele z daného regionu.

Druhou fází by byl pravidelný příspěvek přidělován měsíčně či čtvrtletně, který by částečně hradil mzdy nově nabytých zaměstnanců podniku. V případě rozšíření podniku o pozice s nižšími nároky na kvalifikaci (pomocné práce), řešil by tento příspěvek hned několik problémů. Mohl by vytvářet volná pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané, méně vzdělané, nevzdělané i nekvalifikované uchazeče.

Závěr

V této bakalářské byla řešena problematika týkající se především vývoje nezaměstnanosti v Ústeckém kraji a jeho jednotlivých okresech, a byl stanoven úkol určit dle analýzy dostupných dat příčiny a důsledky nezaměstnanosti v kraji. Práci byla strukturována do jednotlivých kapitol a podkapitol tak, aby dávala smysl a byla přehledná.

Z analýzy provedené v této práci vyplívá, že Ústecký kraj má spoustu problémů týkajících se nezaměstnanosti. Při porovnání s jinými kraji České republiky se stavem nezaměstnanosti řadí na druhou nejhorší pozici, hned po Moravskoslezském kraji. Oproti jiným krajům má velkou nevýhodu zejména umístěním na okraji České republiky. Důvodem je komplikovanější situace ohledně uplatnění uchazečů o zaměstnání, jelikož většina velkých zaměstnavatelů, kteří poskytují velké množství pracovních míst se nachází blíže středu České republiky.

Z výsledků analýzy také vyplývá, že hlavními důvody nezaměstnanosti v Ústeckém kraji jsou strukturální rozdíly mezi jednotlivými skupinami uchazečů o zaměstnání a s tím spjatá dlouhodobá nezaměstnanost. Především velký vliv na dlouhodobou nezaměstnanost v kraji mají nedostatečně kvalifikovaní uchazeči a uchazeči se základním či nedokončeným vzděláním, kteří v obou případech tvoří bezmála polovinu veškerých uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji.

Nejvíce zastiženými oblastmi jsou především okresy Chomutov a Most a některé mikroregiony v nich. Tyto oblasti jsou o poznání chudší v porovnání s ostatními, což je primárně způsobeno důsledkem povrchové těžby hnědého uhlí a destrukce tamního prostředí.

V období posledních dvou let byl také zaregistrován velký vliv nově příchozího faktoru ovlivňujícího nejen nezaměstnanost, ale celé hospodářství v Ústeckém kraji i v celé České republice. Tímto faktorem je pandemie COVID-19 a opatření s ním spojené, společně s omezením trhu práce.

Seznam použitých zdrojů

BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., & BOLELOUCKÝ, Z. (2013). *Nezaměstnanost. aktualizované a rozšířené vydání.* Praha, Česko: Grada Publishing

CZ-ISCO.cz (n. d.), *Klasifikace zaměstnání ISCO.* Dostupné 13. 4. 2022 z http://www.cz-isco.cz/

Český statistický úřad (2013). *Administrativní členění Ústeckého kraje.* Dostupné 20. 3. 2022. z https://www.czso.cz/documents/10180/20556335/130213m07.jpg/ff649a00-f0c0-454d-be19-bda87b05787b?version=1.0&t=1418277237994

Český statistický úřad (2015). *Metodika – zaměstnanost, nezaměstnanost.* Dostupné 8. 4. 2022 z https://www.czso.cz/csu/xu/metodika_zamestnanost

Český statistický úřad (2017). *Charakteristika kraje.* Dostupné 5. 4. 2022 z https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_kraje

Český statistický úřad (2021a). *Zaměstnanost, nezaměstnanost.* Dostupné 11. 1. 2022 z https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps

Český statistický úřad (2021b). *Statistická ročenka Ústeckého kraje.* Dostupné 4. 4. 2022 z https://www.czso.cz/documents/10180/141845536/33008521.pdf/7f4512fd-e46a-4ccb-810e-b33b05fe4a7c?version=1.15

Český statistický úřad (2022a). *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31. 12.).* Dostupné 20. 3. 2022 z https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v170&c=v3~3__RP2021

Český statistický úřad (2022b). *Podíl nezaměstnaných osob v ČR a krajích, 2005-2021.* Dostupné 21. 3. 2022 z https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_podil_nezamestnanych

Český statistický úřad (2022c). *Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci úřadu práce (stav k 31. 12.).* Dostupné 20. 3. 2022 z https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v172&c=v3~3__RP2021&u=v172__VUZEMI__100__3069

Český statistický úřad (2022d). *Průměrný evidenční počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy (přepočtené osoby).* Dostupné 18. 4. 2022 z https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&skupId=3449&filtr=G%7EF_M%7EF_Z%7EF_R%7EF_P%7E_S%7E_U%7E301_null_&katalog=30852&pvo=MZDD917&pvo=MZDD917&evo=v255_!_MZDD-KRAJE_1&c=v3~8__RP2021#w=

Evropský sociální fond (2022) *Mapa sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených romských lokalit v České republice.* Dostupné 21. 4. z https://www.esfcr.cz/mapa/int_ust.html

HOLMAN, R. (2016). *Ekonomie*. (6. vyd.). Praha, Česko: C. H. Beck.

JÍROVÁ, H. (1999). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. (1. vyd.). Praha, Česko: Vysoká škola ekonomická.

JUREČKA, V a kol. (2017). *Makroekonomie 3., aktualizované a rozšířené vydání.* Praha, Česko: Grada Publishing.

KOLMAN, P. (2008). *Správa na úseku zaměstnanosti.* Dostupné 18. 3. 2022 z 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%A1n%C3%A9%20%C3%BA%C5%99ady%20pr%C3%A1ce.

MACÁKOVÁ, L. a kol., (2010). *Mikroekonomie – základní kurs*. (11. vyd). Slaný, Česko: Melandrium.

MANKIW, N. Gregory. (1999). *Zásady ekonomie.* Praha, Česko: Grada

MAREK, D. (2022). Mzdy ve 4. čtvrtletí 2021: Nepříjemný vliv sílící inflace. *Deloitte.* Dostupné 18. 4. 2022 z https://www.dreport.cz/blog/mzdy-ve-4-ctvrtleti-2021-neprijemny-vliv-silici-inflace/

MAREŠ, P. (2002). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. (3. vyd.). Praha, Česko: Sociologické nakladatelství.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021a). *Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2021.* Dostupné 18. 4. 2022 z https://www.mpsv.cz/documents/20142/225504/Informace+o+MMe+od+1+ledna+2021+na+web+MPSV.pdf/5fd6c6e4-74ec-478a-d07b-752f8b5a4d0d

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2021b). *Minimální mzda.* Dostupné 18. 4. 2022 z https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2022a). *Měsíční nezaměstnanost – vývoj na trhu práce pro vybrané kraje a ČR.* Dostupné 8. 4. 2022 z https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace15

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2022b). *Struktura uchazečů a volných míst.* Dostupné 12. 4. 2022 z https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace10

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2022c). *Struktura nezaměstnanosti podle profese a věku.* Dostupné 13. 4. 2022 z https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace14

SAMUELSON, A. P., & NORDHAUS, D. W. (2013). *Ekonomie.* (19. vyd.). Praha, Česko: NS Svoboda.

Úřad práce (n. d.) *Rekvalifikace.* Dostupné 18. 3. 2022 z https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-6

Úřad práce (2018). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018.* Dostupné 10. 4. 2022 z

Úřad práce (2019) Č*asto kladené otázky.* Dostupné 18. 3. 2022 z https://www.uradprace.cz/casto-kladene-otazky-2

Úřad práce (2020). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020.* Dostupné 10. 4. 2022 z

Úřad práce (2021a). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021.* Dostupné 10. 4. 2022 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%8

D%C5%AF%20prokazateln%C4%9B%20nastoupilo%20do%20zam%C4%9Bstn%C3%A1n%C3%AD

Úřad práce (2021b). *Měsíční statistická zpráva.* Dostupné 15. 4. 2022 z https://www.uradprace.cz/documents/37855/1452441/M%C4%9Bs%C3%AD%C4%8Dn%C3%AD_ULK_12_2020.pdf/740c2d55-9617-67af-9f23-78e1e22fb6d9

Úřad práce (2022a) *Aktivní politika v zaměstnanosti.* Dostupné 18. 3. 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%BEivota.

Úřad práce (2022b) *Aktivní politika zaměstnanosti.* Dostupné 18. 3. 2022 z https://www.uradprace.cz/web/cz/aktivni-politika-zamestnanosti1

Úřad práce (2022c). *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022.* Dostupné 10. 4. 2022 z https://www.uradprace.cz/documents/37855/919002/Rocni_ULK_2021.pdf/a13698fc-6561-95e6-e772-6316d66b3b78

Ústecký kraj (2003). *Základní informace o kraji.* Dostupné 6. 4. 2022 z https://www.kr-ustecky.cz/zakladni-informace-o-kraji/d-183261

Seznam tabulek

Tab. 1 - Charakteristické údaje o okresech Ústeckého kraje 25

Tab. 2 - Podíl nezaměstnanosti v krajích ČR 29

Tab. 3 - Uchazeči o zaměstnání podle pohlaví 33

Tab. 4 - Uchazeči o zaměstnání podle věku 34

Tab. 5 - Uchazeči o zaměstnání podle nejvyššího dosaženého stupně vzdělání 35

Tab. 6 - Uchazeči o zaměstnání podle klasifikace zaměstnání 36

Tab. 7 - Uchazeči o zaměstnání podle délky nezaměstnanosti 37

Tab. 8 - Dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání 45

Tab. 9 - Osoby se zdravotním postižením 46

Tab. 10 - Volná pracovní místa v jednotlivých okresech 48

Seznam obrázků

Obr. 1 - Křivka individuální nabídky práce 10

Obr. 2 - Křivka individuální poptávky po práci 11

Obr. 3 - Rovnováha na trhu práce 12

Obr. 4 - Administrativní členění Ústeckého kraje 26

Obr. 5 - Podíl nezaměstnaných osob v ČR 2005-2021 28

Obr. 6 - Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji 2005-2021 30

Obr. 7 - Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání v letech 2017-2021 32

Obr. 8 - Podíl nezaměstnanosti v jednotlivých okresech kraje 39

Obr. 9 - Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech (Litoměřice, Teplice) 40

Obr. 10 - Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech (Děčín, Louny, Ústí nad Labem) 41

Obr. 11 - Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých okresech (Chomutov a Most) 41

Obr. 12 - Nerovnost v poměru UoZ a VPM 52

Seznam použitých zkratek

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

ČSÚ – Český statistický úřad

HDP – Hrubý domácí produkt

ILO – Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OZP – Osoby se zdravotním postižením

UoZ – Uchazeč o zaměstnání

ÚP – Úřad práce (České republiky)

ÚSO – Úplné střední vzdělání

ÚSV – Úplné střední všeobecné (vzdělání)

VL – Výuční list

VPM – Volné pracovní místo

VPP – Veřejně prospěšné práce

Abstrakt

Klabačka, T. (2022). *Současná nezaměstnanost v ČR, příčiny a důsledky* (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česko.

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

Bakalářská práce se zaměřuje na nezaměstnanost v Ústeckém kraji v posledních letech. Hlavním cílem práce bylo se blíže seznámit s vývojem nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, a najít příčiny a důsledky nezaměstnanosti v kraji. Práce je rozdělena na dvě hlavní části, v té první se nachází teoretická rešerše pojmů týkajících se nezaměstnanosti, trhu práce a politiky nezaměstnanosti. K vypracování této části byla použita odborná literatura a informace poskytované Úřadem práce České republiky. Druhá část obsahuje analýzu nezaměstnanosti Ústeckého kraje a jejího vývoje napříč sledovaným obdobím 2017-2021. Zde se nachází průběh vývoje nezaměstnanosti v České republice a v Ústeckém kraji, struktura uchazečů o zaměstnání, analýza ohrožených oblastí v kraji a faktorů ovlivňujících míru nezaměstnanosti v kraji. Z těchto informací jsou v další části určeny příčiny a dopady nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Závěr práce obsahuje doporučení autora, která by mohla pomoci s dopady nezaměstnanosti.

Abstract

Klabačka, T. (2022). *Current Unemployment in the Czech Republic, Causes and Consequences* (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics, Czech Republic.

Key words: employment, unemployment, labour makret, development of unemployment, causes and consequences of unemployment, share of unemployed persons, jobseekers, Ústí nad Labem Region

Bachelor thesis focuses on unemployment in the Ústí nad Labem region in recent years. The main aim of the thesis was to get acquainted with the development of unemplyment in the Ústí nad Labem region and to find the causes and consequences of unemployment in the region. The thesis is divided into two main parts, the first one contains a theoretical research of concepts related to unemployment policy. For this part, the literature and information provided by the Labour Office of the Czech Republic were used. The second part contains an analysis of unemployment in the Ústí nad Labem region and its development across the period 2017-2021. Here you can find the course of unemployment in the Czech Republic and in Ústí nad Labem Region, the structure of job seekers, analysis of threatened areas in the region and factors affecting the uneployment rate in this region. From this information, the causes and impacts of unemployment in the Ústí nad Labem region are identified in the next section. The thesis concludes with the author's recommendations that could help with the impacts of unemployment in the region.