

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



## **Bakalářská práce**

**Analýza a vývoj nezaměstnanosti ve vybraném regionu**

**Denisa Marešová**

© 2022 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Denisa Marešová

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Litoměřice

Název práce

**Analýza a vývoj nezaměstnanosti ve vybraném regionu**

Název anglicky

**Analysis and development of unemployment in the selected region**

---

### Cíle práce

Cílem této práce je analyzovat nezaměstnanost na Litoměřicku a sledovat její vývoj z různých hledisek ve vymezených letech.

Dalším cílem je porovnání s jinými okresy, s Ústeckým krajem a následně s celou Českou republikou, dále pak popsat náplň úřadu práce v Litoměřicích a zjistit podíl nezaměstnaných osob, počet uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst.

### Metodika

Teoretická část charakterizuje nezaměstnanost, vymezuje její druhy, příčiny, důsledky a vysvětluje základní pojmy, týkající se této problematiky. Bude interpretovat státní politiku zaměstnanosti a její funkce. Bude odlišovat aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Teorie bude získávána z knihovny České zemědělské univerzity, z odborných publikací a z vlastních poznámek z hodin Makroekonomie. Bude zahrnovat objasnění celé problematiky. Pro tuto část byla vybrána metoda deskriptivní.

Praktická část poté popisuje stav nezaměstnanosti na Litoměřicku. Udává míru nezaměstnanosti v jednotlivých letech od roku 2000 po současnost. Sleduje změny v jednotlivých letech a celkový vývoj za pomoci grafů. Dalším předmětem zkoumání jsou okolnosti vzniku nezaměstnanosti v tomto regionu a jakých skupin lidí se nejčastěji týká. Dále řeší strukturu uchazečů o práci a rozděluje je do skupin z hlediska věku, pohlaví, vzdělání nebo odvětví na trhu práce. Zkoumá podporu v nezaměstnanosti. Obsahuje také průzkum problémových skupin, které ke zvýšení nezaměstnanosti výrazně přispívají. Závěrem je návrh na zlepšení situace. Data pro praktickou část jsou čerpány z Českého statistického úřadu, Úřadu práce v Litoměřicích a z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. Praktická část obsahuje informace o nezaměstnanosti v Litoměřicích a okolí v podobě přehledů, tabulek a grafů. Zde byla zvolena metoda komparativní.

## Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

## Klíčová slova

Nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, státní politika zaměstnanosti, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, Litoměřice, míra nezaměstnanosti, Úřad práce, počet uchazečů, počet volných pracovních míst, trh práce

---

## Doporučené zdroje informací

GRUDZIŇSKÁ, Alice. Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením.

České Budějovice: Nová Forma, 2012. ISBN 978-80-7453-214-6.

CHMURA, Milan. Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém – edukační východiska z nezaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8.

MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.

MARUŠKA, Zdeněk. Nenechte si líbit nezaměstnanost!: hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné. [Olomouc: Z. Maruška], 2012. ISBN 978-80-260-2443-9.

SEKOT, Aleš. Sociologické texty: (nezaměstnanost, bezdomovství, masová komunikace, multikulturní a občanská společnost). Brno: Institut mezioborových studií, 2004.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

---

## Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

## Vedoucí práce

doc. Ing. Alexandr Soukup, CSc.

## Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 30. 12. 2021

**doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 25. 1. 2022

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 27. 02. 2022

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Analýza a vývoj nezaměstnanosti ve vybraném regionu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. 3. 2022

---

### **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Alexandru Soukupovi, CSc. za důvěru a schválení zvoleného tématu mé bakalářské práce a doc. Ing. PhDr. Karlu Šrédlovi, CSc. za odbornou pomoc a cenné rady.

# **Analýza a vývoj nezaměstnanosti ve vybraném regionu**

## **Abstrakt**

Tématem této bakalářské práce je nezaměstnanost na území Litoměřic a v jejich okolí. Sleduje období v letech 2000 po současnost.

Teoretická část charakterizuje nezaměstnanost, vymezuje její druhy, příčiny a vysvětluje základní pojmy, týkající se této problematiky. Interpretuje státní politiku zaměstnanosti a její funkce. Rozděljuje aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Popisuje základní činnosti a význam úřadů práce pro trh práce.

Praktická část poté popisuje stav nezaměstnanosti na Litoměřicku. Udává míru nezaměstnanosti v jednotlivých letech od roku 2000 po současnost. Sleduje změny v jednotlivých letech a celkový vývoj za pomoci grafů. Porovnává údaje s ostatními regiony, s Ústeckým krajem a s celou ČR. Nejprve představí hlavní zaměstnavatele v regionu, poté monitoruje podíl nezaměstnaných osob, počet uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst. Dalším předmětem zkoumání jsou okolnosti vzniku nezaměstnanosti v tomto regionu a jakých skupin lidí se nejčastěji týká. Dále řeší strukturu uchazečů o práci a rozděluje je do skupin z hlediska věku, pohlaví, vzdělání nebo odvětví na trhu práce. Zkoumá podporu v nezaměstnanosti. Obsahuje také průzkum problémových skupin, které ke zvýšení nezaměstnanosti výrazně přispívají. Závěrem je návrh na zlepšení současné situace.

## **Klíčová slova:**

Nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti, státní politika zaměstnanosti, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, Litoměřice, míra nezaměstnanosti, region, Úřad práce, počet uchazečů, počet volných pracovních míst, trh práce

# Analysis and development of unemployment in the selected region

## **Abstract**

The theme of the Bachelor thesis is unemployment in the territory of Litoměřice. It covers the period from 2000 to the present.

The theoretical part characterises unemployment, defines its types, causes and explains the basic concepts relating to this issue. It interprets state employment policy and its functions. It divides active and passive employment policies. It describes basic activities and the meaning of the Labour Offices for the labour market.

The practical part then describes the state of unemployment in Litoměřice. It shows the unemployment rate in individual years from 2000 to the present. It monitors changes in individual years and overall developments using graphs. It compares data with other regions, with region of Ústí nad Labem and with the Czech Republic. It first describes the main employers in the region, then monitors the proportion of unemployed persons, the number of jobseekers and the number of job vacancies. Another subject of research are circumstances of unemployment in this region and which groups of people are most often affected. It also deals with the structure of job seekers and divides them into groups in terms of age, gender, education or sector in the labour market. It examines unemployment compensations. It also includes a survey of problem groups that contribute significantly to the increase in unemployment. Finally, there is a proposal to improve the current situation.

## **Keywords:**

Unemployment, types of unemployment, state employment policy, active and passive employment policy, Litoměřice, unemployment rate, region, Labour office, number of applicants, number of vacancies, labour market

# Obsah

<b>1 Úvod</b> .....	<b>1</b>
<b>2 Cíl práce a metodika</b> .....	<b>2</b>
2.1 Cíl práce.....	2
2.2 Metodika.....	2
<b>3 Teoretická východiska</b> .....	<b>3</b>
3.1 Trh práce.....	3
3.2 Nezaměstnanost.....	4
3.2.1 Ztráta zaměstnání .....	5
3.2.2 Příčiny nezaměstnanosti.....	5
3.2.3 Důsledky nezaměstnanosti .....	5
3.2.4 Kdo je nezaměstnaný?.....	6
3.3 Rozlišení nezaměstnanosti.....	7
3.3.1 Frikční nezaměstnanost .....	7
3.3.2 Strukturální (a technologická) nezaměstnanost .....	8
3.3.3 Cyklická a sezonní nezaměstnanost .....	8
3.3.4 Skrytá nezaměstnanost.....	8
3.3.5 Neúplná a nepravá nezaměstnanost .....	9
3.4 Základní pojmy.....	9
3.4.1 Míra nezaměstnanosti.....	9
3.4.2 Míra zohledňující rezignované pracovníky.....	10
3.4.3 Plná zaměstnanost .....	10
3.4.4 Přirozená nezaměstnanost .....	11
3.4.5 Job stagnation.....	11
3.4.6 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost.....	11
3.4.7 Doba trvání nezaměstnanosti .....	11
3.5 Různé pohledy na nezaměstnanost.....	12
3.5.1 Liberálové .....	12
3.5.2 Keynesiánci.....	13
3.5.3 Marxismus.....	13
3.5.4 Monetaristická reakce na Keynese.....	15
3.6 Dopady nezaměstnanosti.....	15
3.6.1 Dopady nezaměstnanosti u mužů.....	16
3.6.2 Dopady nezaměstnanosti u žen .....	17
3.6.3 Zdravotně postižení lidé.....	17
3.6.4 Nekvalifikovaní pracovníci.....	18
3.6.5 Duševní následky .....	18
3.6.6 Tělesné zdraví .....	19



3.7	Státní politika zaměstnanosti.....	19
3.7.1	Aktivní politika zaměstnanosti.....	20
3.7.2	Pasivní politika zaměstnanosti.....	22
3.8	Činnosti a význam úřadů práce pro trh práce.....	23
3.8.1	Úřad práce ČR.....	23
3.8.2	Kontaktní pracoviště úřadu práce v Litoměřicích.....	23
<b>4</b>	<b>Vlastní práce.....</b>	<b>25</b>
4.1	Region Litoměřice.....	25
4.2	Hlavní zaměstnavatelé v regionu Litoměřic.....	27
4.3	Možnost dojížděky do zaměstnání do sousedních regionů.....	27
4.4	Nezaměstnanost v Litoměřicích.....	29
4.5	Nezaměstnanost v Ústeckém kraji.....	32
4.6	Nezaměstnanost v ČR.....	34
4.7	Struktura uchazečů o práci.....	37
4.7.1	Z hlediska věku.....	37
4.7.2	Z hlediska pohlaví.....	38
4.7.3	Z hlediska vzdělání.....	39
4.7.4	Z hlediska odvětví na trhu práce.....	39
4.8	Okolnosti vzniku nezaměstnanosti na Litoměřicku.....	39
4.9	Podpora v nezaměstnanosti.....	40
<b>5</b>	<b>Výsledky a diskuze.....</b>	<b>41</b>
5.1	Skupiny významně přispívající k nezaměstnanosti.....	41
5.2	Návrh na zlepšení situace.....	41
5.3	Projekty ESF na Litoměřicku.....	42
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>44</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů.....</b>	<b>46</b>
7.1	Knižní publikace.....	46
7.2	Internetové zdroje.....	46
7.2.1	Teoretická část.....	46
7.2.2	Praktická část.....	47
<b>8</b>	<b>Přílohy.....</b>	<b>49</b>

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Trh práce.....	3
Obrázek 2: Příspěvek na zřízení pracovního místa .....	21
Obrázek 3: Příspěvek na mzdové náklady .....	21
Obrázek 4: Další příspěvky .....	22
Obrázek 5: Příspěvek na pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením .....	22
Obrázek 6: Mapa okresu Litoměřic.....	25
Obrázek 7: Rozloha okresu Litoměřic .....	25
Obrázek 8: Věková struktura obyvatelstva okresu Litoměřic.....	26
Obrázek 9: Vzdělanostní struktura obyvatelstva okresu Litoměřic .....	26

## Seznam grafů

Graf 1: Vývoj podílu nezaměstnaných osob na Litoměřicku v jednotlivých letech (v %) ..	30
Graf 2: Porovnání počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst na Litoměřicku v jednotlivých letech .....	31
Graf 3: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji v jednotlivých letech (v %) .....	33
Graf 4: Porovnání počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst v Ústeckém kraji v jednotlivých letech .....	33
Graf 5: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR v jednotlivých letech (v %) .....	35
Graf 6: Porovnání počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst v ČR v jednotlivých letech .....	36
Graf 7: Struktura uchazečů o zaměstnání na Litoměřicku z hlediska věku .....	37
Graf 8: Struktura uchazečů o zaměstnání na Litoměřicku z hlediska pohlaví.....	38
Graf 9: Struktura uchazečů o zaměstnání na Litoměřicku z hlediska vzdělání .....	39

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Ukazatelé nezaměstnanosti na Litoměřicku v jednotlivých letech .....	29
Tabulka 2: Ukazatelé nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v jednotlivých letech .....	32
Tabulka 3: Ukazatelé nezaměstnanosti v ČR v jednotlivých letech .....	34

## Seznam použitých zkratk

EU	Evropská unie
EUROSTAT	Statistický úřad Evropské unie
ČZU	Česká zemědělská univerzita
ČSÚ	Český statistický úřad
ÚP	Úřad práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČR	Česká republika
ILO	International Labour Organization
ES	Evropské společenství
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
ESF	Evropský sociální fond

# 1 Úvod

Jedním z hlavních vlivů, působících počínaje rokem 2020 na nezaměstnanost, bylo vypuknutí pandemie Covid-19. Nárůst obecné míry nezaměstnanosti, však oproti očekávaným hodnotám nebyl příliš vysoký. Důvodem je zvýšení počtu ekonomicky neaktivního obyvatelstva, vzniklé propuštěním některých zaměstnanců, kteří dále neměli zájem aktivně hledat zaměstnání. Ti se totiž nepočítají do obecné míry nezaměstnanosti. Vlášda také vydala opatření, jako např. program Antivirus, která pomáhala zmírnit zvýšení nezaměstnanosti, respektive udržet zaměstnanost na přijatelné úrovni. Spočíval v celkové či částečné kompenzaci mzdových nákladů zaměstnavatelů pro jejich zaměstnance. Důsledkem této pandemie docházelo k většímu zvýšení ekonomicky neaktivního obyvatelstva spíše mezi ženami než mezi muži. U mužů ze zaměstnání odcházeli zejména starší ročníky. Největší úbytek zaměstnanců byl v oblasti občanů s krátkodobým pracovním úvazkem, kteří tvoří téměř poloviční pokles zaměstnanců v tomto období. Velký úbytek zaměstnanosti byl zpozorován zejména u zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity, naproti tomu výrazně vzrostlo množství zaměstnaných vysokoškoláků a specialistů. Největší pokles podle profesí byl zaznamenán v prodeji, službách a obsluhy strojů a zařízení.<sup>1</sup>

K 31. 1. 2022 bylo evidováno celkem 267 076 uchazečů o zaměstnání na Úřadě práce ČR. Podíl nezaměstnaných osob se zvýšil na 3,6 %, tedy o 0,1 % než v prosinci a o 0,7 % méně než před rokem. Míra nezaměstnanosti za prosinec 2021 vykazovala oproti průměru 6,3 % nejnižší hodnotu v celé EU, a to 2,1 %. Vyplyvá to z nejnovějších dostupných dat EUROSTATU.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Covid na českém trhu práce. In: *cnb.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: [https://www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/cnblog/Covid-na-ceskem-trhu-prace/](https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Covid-na-ceskem-trhu-prace/).

<sup>2</sup> Nezaměstnanost v lednu mírně vzrostla. In: *uradprace.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/nezamestnanost-v-lednu-mirne-vzrostla>.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Cílem této práce je analyzovat nezaměstnanost na Litoměřicku a sledovat její vývoj z různých hledisek ve vymezených letech. Dalším cílem je porovnání s jinými okresy, s Ústeckým krajem a následně s celou Českou republikou.

### **2.2 Metodika**

Teoretická východiska jsou zpracována na základě odborných literárních zdrojů, tj. odborných publikací a článků zabývajících se problematikou trhu práce a nezaměstnanosti. Zdroje jsou získávány z knihovny ČZÚ a knihovny K. H. Máchy v Litoměřicích, kde byly jednotlivé knihy vypůjčeny a z nich bylo následně čerpáno. Dále z odborných publikací a z vlastních poznámek z hodin Makroekonomie. Zahrnuje objasnění celé problematiky, vysvětlení jednotlivých pojmů a popisuje možné příčiny a důsledky. Dále interpretuje tři pohledy na nezaměstnanost, činnosti státní politiky zaměstnanosti a orgány, které jí vykonávají.

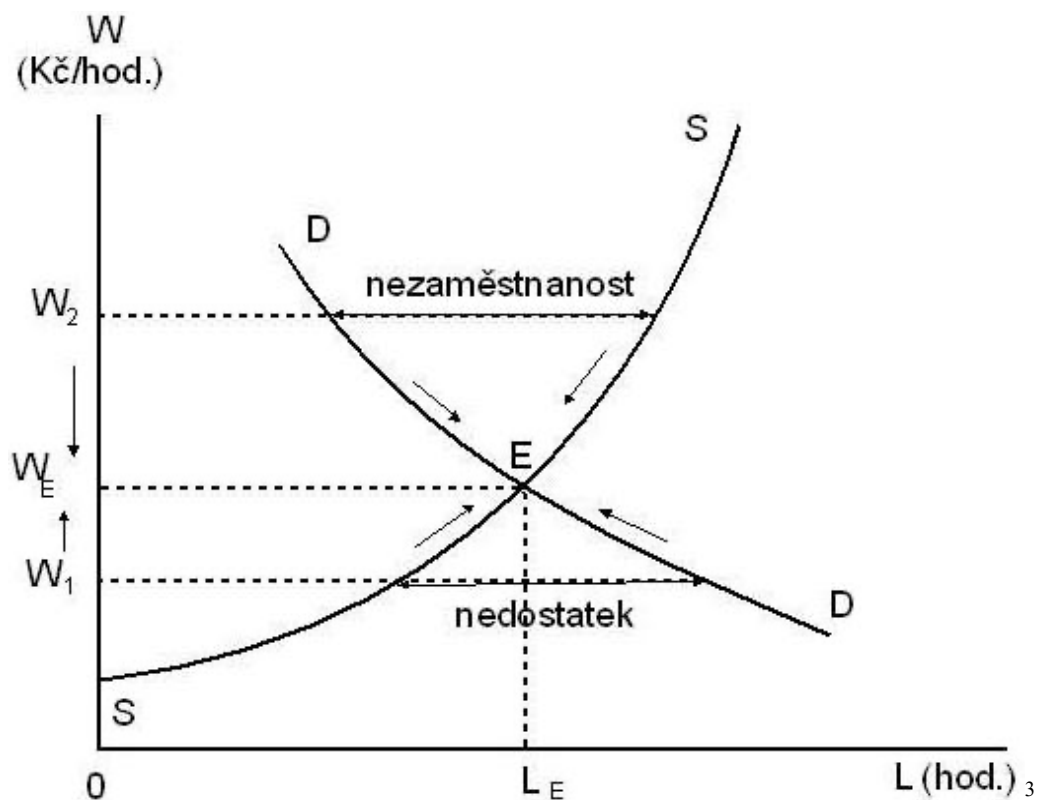
Praktická část obsahuje informace o nezaměstnanosti v Litoměřicích a okolí v podobě vlastního zpracování přehledů, tabulek a grafů. Tyto tabulky, spojnicové, sloupcové, ale i výšečové grafy ukazují stav a vývoj jednotlivých ukazatelů. Jedná se o podíl nezaměstnaných osob, počty uchazečů o zaměstnání a počty volných pracovních míst. Tyto ukazatele mezi sebou porovnávají, sledují rozdíly mezi nimi a jejich vývoj. Struktura uchazečů o zaměstnání je pak dále sledována podle stanovených hledisek. Data pro praktickou část jsou čerpány z ČSÚ, ÚP v Litoměřicích a z portálu MPSV. V úvodu praktické části jsou představeny hlavní zaměstnavatelé působící v tomto regionu, ale také možnosti dojížděky za zaměstnáním do sousedních regionů. Byly osloveni konkrétní pracovníci ÚP v Litoměřicích, pro zjištění informací o aktuální situaci a jejich vlastním pohledu na tuto problematiku ze své pozice. Kladené otázky se mimo jiné týkaly skupin významně přispívajících k nezaměstnanosti a okolností ovlivňujících nezaměstnanost. Je obsaženo také vysvětlení podpory v nezaměstnanosti, kdy vzniká nárok na tuto podporu a způsoby podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Závěrem jsou také možné způsoby, jak by se dala situace v regionu zlepšit.

### 3 Teoretická východiska

#### 3.1 Trh práce

Trh práce je obecně vztah mezi tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce, ve kterém se objevuje konkurence na obou stranách. Mnoho lidí má zájem o práci, ale také existuje mnoho firem, které vyhledávají nové zaměstnance. Tržní nabídka je charakterizována jako práce všech lidí v dané ekonomice. Vychází z rozhodování lidí, kteří přispívají k vyrovnanému meznímu užítku reálné mzdy s mezním užítkem volného času a je tedy součtem individuálních nabídek práce. Poptávka všech firem v dané ekonomice se nazývá tržní poptávka. Firmy se snaží o vyrovnaní mezní produktivity práce se mzdou. Tržní poptávka je součet všech individuálních poptávek po práci v dané ekonomice.

Obrázek 1: Trh práce



Na obrázku č. 1 můžeme vidět vyobrazení trhu práce. Vodorovná osa vykazuje množství práce v hodinách, zatímco ta svislá reálnou hodinovou mzdu. Vyjadřuje průměr za různé pracovní profese. Při střetu nabízeného a poptávaného množství práce vznikne rovnovážný bod E. Rovnovážná mzda je ta, která nastává při této rovnováze na trhu. Každá

<sup>3</sup> 10.3 Trh práce In: *edu.uhk.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: [https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek1/texty/10\\_Nabidka\\_prace\\_a\\_trh\\_prace.pdf](https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek1/texty/10_Nabidka_prace_a_trh_prace.pdf).

nerovnováha je vždy přechodnou situací. Eliminuje jí pohyb reálné mzdy. Může jít o nedostatek práce nebo přebytek.<sup>4</sup>

Mzda  $W_1$  vyjadřuje nedostatek práce na trhu. Znamená to, že firmy v téhle situaci nenacházejí dostatečné množství zaměstnanců. Konkurence mezi firmami vede k vyšší mzdě a důsledkem toho se zvyšuje nabízené množství práce, což se projevuje pohybem po křivce nabídky směrem nahoru. Dále směřuje firmy ke snižování poptávaného množství. To se naopak projevuje pohybem poptávkové křivky vzhůru. Mzda přestane růst ve chvíli, kdy dosáhne rovnovážné úrovně  $W_E$ . V tomto momentě opět dochází k vyrovnaní poptávaného a nabízeného množství práce.<sup>5</sup>

Mzda  $W_2$  vzniká na trhu práce v případě přebytku. Tento přebytek nazýváme nezaměstnaností, která je tématem této práce.<sup>6</sup>

### 3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost zasahuje některá území více než jiná, např. regiony s vysokým podílem pracovních míst v zemědělství, nebo oblasti vyznačující se těžebních průmyslem. V dnešní době můžeme v ČR najít okresy s 10 až 25% mírou nezaměstnanosti a v některých je tato úroveň nezaměstnanosti přetrvávající a dlouhodobou záležitostí. Vážným problémem je pouze masová nezaměstnanost. Existence nezaměstnanosti je přirozeným znakem svobodné společnosti, založené na tržním mechanismu a demokracii. Nezaměstnanost vyplývá z pohybu ekonomiky, spojeného s pohybem pracovníků ze svobodné volby přijmutí zaměstnání. Masová nezaměstnanost představuje obrovskou nerovnováhu na trhu práce a masovou převahu na straně nabídky.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> 10.3 Trh práce In: *edu.uhk.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: [https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek1/texty/10\\_Nabidka\\_prace\\_a\\_trh\\_prace.pdf](https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek1/texty/10_Nabidka_prace_a_trh_prace.pdf).

<sup>5</sup> Tamtéž.

<sup>6</sup> Tamtéž.

<sup>7</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). s. 10.

### 3.2.1 Ztráta zaměstnání

Při ztrátě zaměstnání je zaměstnanec nedobrovolně zbaven své práce a výdělků z ní. V případě, že bezprostředně poté nenastoupí do nového zaměstnání, stává se nezaměstnaným.<sup>8</sup>

### 3.2.2 Příčiny nezaměstnanosti

Přirozenou míru nezaměstnanosti obecně zapříčiňuje rostoucí míra ztráty pracovních příležitostí. Trendem posledních let je rostoucí tendence přirozené míry nezaměstnanosti při plné zaměstnanosti. Velký vliv na nezaměstnanost má bez pochyby demografická struktura ekonomicky aktivního obyvatelstva. Větší tendenci k nezaměstnanosti mohou mít skupiny dospívající mládeže, menšin a žen. Při rostoucí zaměstnanosti vytváří vláda sociální jistoty, které však obyvatelstvo vede k nižší snaze získat zaměstnání a nižšímu zájmu o hůře placenou práci. Dochází také velmi často ke strukturální nezaměstnanosti, kdy existuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovnících v různých oborech. V ekonomice vznikají změny, na které pracovníci reagují pomaleji. Tyto příčiny vytváří tendenci ke zvyšování nezaměstnanosti.<sup>9</sup>

### 3.2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Zejména masová nezaměstnanost má také mnoho důsledků, které způsobuje. Nezaměstnanost snižuje efektivitu ekonomického systému a je spojena s plýtváním lidskými zdroji. Zvyšuje schodek státního rozpočtu a vyvolává měnovou nestabilitu. Masová nezaměstnanost pro společnost vytváří velkou spoustu problémů také v podobě nákladů na podporu osob bez příjmu ze zaměstnání, potřeby rozsáhlého a byrokratizovaného aparátu služeb zaměstnanosti, ale i ohrožení sociálního smíru a v postkomunistických zemích hrozí narušení sociálních a ekonomických reforem. Dlouhotrvající masová nezaměstnanost může způsobovat změnu základních hodnot společnosti, styl života a následně nové rozdělení společnosti. S tím souvisí sociální napětí a krize ve společnosti, které se projevují v podobě zhoršení veřejného zdraví, zvýšení chudoby, nárůst kriminality a v některých společnostech vzniká tzv. underclass. Obzvlášť dlouhodobá nezaměstnanost může ohrozit nejen sociální práva obyvatelstva, ale též legitimitu státní moci. Je tedy nejen ekonomickým, ale i psychologickým, sociálním a

<sup>8</sup> ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). s. 104.

<sup>9</sup> Tendence ke zvyšování nezaměstnanosti. In: *miras.cz* [online] [cit. 3.1.2022]. Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-n10-nezamestnanost.php>.

kulturním problémem. Vzniká tzv. instituce klientely, jejíž podstatou je popření ideálu rovnosti lidí. Někteří lidé mají možnosti, které se nedají koupit, nicméně je získají tím, že patří do nějaké skupiny. Jiní se stanou občany druhého řádu. Ztráta zaměstnání může ovlivnit i členy rodiny nezaměstnaného, kteří jsou závislí na jeho příjmech. Stejně tak ovlivňuje sebevědomí člověka a tím i systém společenských a rodinných vztahů. Je mnoho důvodů, proč lidé bojují s nezaměstnaností. Práce je důležitá nejen pro získávání příjmu, ale i pro sociální zařazení, získání sociálního statusu a je základem transferu například nemocenské nebo starobního důchodu a jiných příjmů.<sup>10</sup>

### 3.2.4 Kdo je nezaměstnaný?

Práci odlišujeme jako práci konanou v domácnosti, práci pro vlastní potěšení, vzájemnou výpomoc a práci pro dobročinné účely od práce jako zaměstnání. Ztráta těchto činností nevykonávaných pro ekonomické cíle, nemá za následek nezaměstnanost. Pokud se však jedná o zaměstnání, vztahuje se k práci na smluvním základě, zahrnujícím i materiální odměnu za její výkon. Pokud bychom tedy měli definovat nezaměstnanost, nejde o to *nemít práci*, ale o to *nemít placené zaměstnání* a tedy ani *nemít příjem ze zaměstnání*.<sup>11 12</sup>

Kritéria pro zařazení osob mezi nezaměstnané:

- schopnost práce (věkem, zdravotním stavem, ale i osobní situací),
- zájem o zaměstnání,
- nemít zaměstnání v daném okamžiku (i přes svou snahu).

Tyto tři požadavky jsou i obsahem definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce (ILO) v Ženevě.<sup>13</sup>

První podmínka z definice nezaměstnaných vyřazuje ty, kteří nemají zaměstnání, ale ani o něj nejsou schopni usilovat (často jsou zabezpečeni dávkami sociálního státu). Druhá podmínka vyřazuje ty, kteří si zvolili alternativní životní strategii (často jsou zabezpečeni jinými příjmy – zisk, renta, stipendia). Nezaměstnaný je tedy osoba schopná práce, která nemá možnost pracovat v placeném zaměstnání, nespokojuje se s tím a hledá nové placené

<sup>10</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). s. 12.

<sup>11</sup> Tamtéž. s. 15.

<sup>12</sup> SEKOT, Aleš. *Sociologické texty: (nezaměstnanost, bezdomovství, masová komunikace, multikulturní a občanská společnost)*. Brno: Institut mezioborových studií, 2004. s. 30.

<sup>13</sup> CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. s. 7.



zaměstnání, byť i jen na částečný úvazek. Společnost očekává, že takový jedinec, který je práce schopný, není ani příliš mladý, starý nebo nemocný, není zatížen péčí o rodinu způsobem znemožňujícím mu placené zaměstnání nebo není zabezpečen jiným vlastním příjmem, bude usilovat o udržení stálého zaměstnání. V případě ztráty tohoto zaměstnání bude usilovat o získání nového zaměstnání v co možno nejkratší době aktivním hledáním. Nezaměstnaný má právo na podporu v nezaměstnanosti, zprostředkování práce, rekvalifikaci a poradenství. Nesmí přitom pracovat na černo, musí aktivně hledat zaměstnání a přijmout zprostředkovanou práci. Podmínkou pro udržení statusu nezaměstnaného je jeho pravidelná návštěva úřadu práce, aby tak prokázal snahu zaměstnání získat.<sup>14</sup>

Podle obecné definice, platné v zemích ES (EUROSTAT, 1992), jsou za nezaměstnané považovány osoby

- bez placeného zaměstnání
- registrované na úřadech práce
- hledající práci
- jsou schopny a ochotny ihned nastoupit<sup>15</sup>

### **3.3 Rozlišení nezaměstnanosti**

#### **3.3.1 Frikční nezaměstnanost**

Vzniká v důsledku mobility pracovníků. Je to přechod osoby z jednoho zaměstnání do druhého, kdy se jedná pouze o krátkou dobu, při které si nezaměstnaní hledají nové uplatnění. Přičemž vyšší příspěvky v nezaměstnanosti vedou ke zvyšování té úrovně mzdy, při které je pracovník ochoten nabízené zaměstnání přijmout. Tzn. že čím je přijatelnější systém podpor sociálního státu v nezaměstnanosti, tím více se prodlužuje čas hledání práce. Doba průměrného trvání jednotlivých případů frikční nezaměstnanosti závisí také například na charakteru práce, výši mzdy, pracovním prostředí, době dojíždění do zaměstnání atd. Prodloužení této doby může být způsobeno nesouladem mezi strukturou nabídky práce a strukturou poptávky po práci, jak profesionálních, tak i geografických. Může to však být dáno malou informovaností subjektů na straně poptávky a nabídky. Způsob, kterým se lze vyrovnat s tímto typem nezaměstnanosti může být pojištění proti

---

<sup>14</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). s. 16.

<sup>15</sup> Tamtéž. s. 17.

nezaměstnanosti, které nezaměstnaného, včetně osob, které jsou závislí na jejím příjmu (například členy rodiny) existenčně podržet po krátkou dobu hledání nové práce. Druhým způsobem je využití služeb úřadu práce, který nezaměstnaným pomáhá zprostředkovat práci a rozvíjet takové jejich schopnosti, po kterých je na trhu práce aktuálně největší poptávka, prostřednictvím rekvalifikačních kurzů. Dále ÚP pomáhá prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, která podporuje vznik nových pracovních míst v soukromém sektoru a veřejné práce.<sup>16</sup>

### **3.3.2 Strukturální (a technologická) nezaměstnanost**

*Strukturální nezaměstnanost* je výsledkem nerovnováhy mezi pracovní silou pohotovou po práci a požadavky po ní na pracovním trhu. Projevuje se především vyšší nezaměstnaností osob s určitou kvalifikací, kterou trh v nabízeném rozsahu neabsorbuje, a naopak vyšší poptávkou po kvalifikaci, která není na trhu práce v dostatečném rozsahu nabízena. Může to být přesun práce z odvětví do odvětví nebo také ztráta zaměstnání v důsledku rušení pracovních míst a nahrazení živé práce technikou. Do tohoto druhu nezaměstnanosti mohou upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, jejichž kvalifikace v důsledku změn výroby není dále na trhu práce potřebná. Mohou to být lidé s dlouhou pracovní kariérou ve svém oboru, s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které najednou není zájem.<sup>17</sup>

### **3.3.3 Cyklická a sezonní nezaměstnanost**

Tento typ nezaměstnanosti se vyznačuje nedostatečnou poptávkou ve vztahu k nabídce. Je to také nezaměstnanost způsobená nedostatečnou poptávkou po zboží. Je-li tato nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoříme o sezonní nezaměstnanosti. Může se to týkat například stavebnictví, zemědělských oblastí nebo služeb spojených s turistikou.<sup>18</sup>

### **3.3.4 Skrytá nezaměstnanost**

Dalším druhem je skrytá nezaměstnanost, což znamená že existují lidé, kteří pouze nejsou jako nezaměstnaní registrováni, i když zaměstnání nemají ani nehledají. Velkou část tvoří vdané ženy a mladiství. Obvykle je to z důvodu mateřství, práce v domácnosti, studia nebo

---

<sup>16</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). s. 19 a 20.

<sup>17</sup> Makroekonomie 8 – Nezaměstnanost. In: *miras.cz* [online] [cit. 8.11.2021]. Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-08-nezamestnanost.php>.

<sup>18</sup> CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. s. 10.

si práci vyhledávají bez registrace na pracovním úřadě. Tito lidé mohou být i zařazeny do programů rekvalifikace nebo veřejně prospěšných prací apod. Dále to mohou být lidé s nízkou kvalifikací, vysokým věkem či jiným handicapem.<sup>19</sup>

### 3.3.5 Neúplná a nepravá nezaměstnanost

Jedná se o zkrácenou pracovní dobu či sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo a příjem z něj dělí dvě osoby. Pro zaměstnavatele je zde výhodou snížení mzdových nákladů v důsledku vyloučení ze sociálního pojištění a zaměstnaneckých výhod. Nepravá nezaměstnanost se dotýká osob, kteří práci nehledají a přijmout ji odmítají nebo pracují nelegálně v šedé ekonomice a snaží se v plném rozsahu vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti.<sup>20</sup>

## 3.4 Základní pojmy

### 3.4.1 Míra nezaměstnanosti

*Míra nezaměstnanosti* je podílem počtu nezaměstnaných osob v celku práce schopné populace. Vyjadřuje procentuální velikost volné pracovní síly na trhu práce. Použitá metodika stanovení čitatele a jmenovatele, přesnost zdrojů dat a časová srovnatelnost obou údajů určuje rozdíl mezi jednotlivými mírami. Je důležité umět důsledně rozlišit, o jaký ukazatel se jedná, z důvodu významného vlivu metodiky na hodnotu míry.<sup>21</sup>

Existují dva hlavní postupy zjišťování tohoto ukazatele. V prvním postupu se vychází z počtu žadatelů o práci registrovaných na ÚP a v druhém jsou podkladem pravidelně prováděná výběrová šetření v populaci. Výhodou druhého postupu je zachycení jak nezaměstnaných registrovaných na pracovních úřadech, tak těch neregistrovaných.<sup>22</sup>

*Obecná míra nezaměstnanosti* porovnává počet nezaměstnaných (registrovaných i neregistrovaných na ÚP) s velikostí pracovní síly, tedy počtem veškerého ekonomicky aktivního obyvatelstva (zaměstnaných i nezaměstnaných). Je to ukazatel získaný z

---

<sup>19</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). s. 21.

<sup>20</sup> Tamtéž. s. 22.

<sup>21</sup> Nezaměstnanost. In: *czso.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>.

<sup>22</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). s. 23.

výsledků VŠPS podle mezinárodních definic a doporučení. Zahrnuje tedy nejen registrované nezaměstnané na úřadě práce, ale neregistrované osoby. Vypovídá o hodnotě ekonomiky a dobře slouží pro mezinárodní srovnání.<sup>23</sup>

*Podíl nezaměstnaných osob* vyjadřuje procentuální podíl registrovaných nezaměstnaných (dosažitelných uchazečů o zaměstnání věku 15 – 64 let) ze všech obyvatel v práceschopném věku (15 – 64 let). Můžeme jej interpretovat jako: každý desátý práceschopný obyvatel okresu Litoměřic je nezaměstnaný. Jmenovatel vychází ze základního výstupu demografické statistiky ČSÚ, z bilance obyvatel. Zdrojem dat o počtech neumístěných uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP je MPSV ČR.<sup>24</sup> Podíl nezaměstnaných osob je vždy menší než míra nezaměstnanosti, protože jeho ukazatel obsahuje také ekonomicky neaktivní osoby (např. studenti, důchodci, osoby na rodičovské dovolené). Slouží pouze pro vnitrostátní srovnání.<sup>25</sup>

Tento ukazatel podle nové metodiky nahrazuje od roku 2013 předchozí *míru registrovaného nezaměstnanosti*, která do jmenovatele zahrnovala pouze ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Ta ve svém výpočtu kombinovala různé údaje z více zdrojů, např. z ÚP nebo z výběrových šetření.<sup>26</sup>

### **3.4.2 Míra zohledňující rezignované pracovníky**

*Míra zohledňující rezignované pracovníky* je podobná míře zahrnující osoby pracující z ekonomických důvodů na zkrácenou dobu, jen jsou navíc v čitateli i jmenovateli přičteny osoby, které by sice chtěly pracovat, ale již nevěří, že práci někdy získají.<sup>27</sup>

### **3.4.3 Plná zaměstnanost**

*Plná nezaměstnanost* je stav, kdy ten, kdo chce pracovat a přijímá přitom mzdu, která je mu nabízena, zaměstnání vždy najde.<sup>28</sup>

---

<sup>23</sup> Nezaměstnanost. In: *czso.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>.

<sup>24</sup> Tamtéž.

<sup>25</sup> Indikátor. In: *databaze-strategie.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.databaze-strategie.cz/cz/vys/indikatory-kraje/podil-nezamestnanych-osob>.

<sup>26</sup> Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. In: *mpsv.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>.

<sup>27</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). s. 24.

<sup>28</sup> CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. s. 9.

#### 3.4.4 Přirozená nezaměstnanost

*Přirozená nezaměstnanost* bere v úvahu strukturální charakteristiky trhu práce a zboží (včetně tržní nerovnováhy), náklady shromažďování informací o volných pracovních místech a pracovních možnostech a náklady na mobilitu pracovních sil.<sup>29</sup>

#### 3.4.5 Job stagnation

Pojem *job stagnation* popisuje jev, kdy lidé zůstávají ve svém často frustrujícím zaměstnání, kde nejsou spokojeni, protože nechtějí riskovat problémy s hledáním nového pracovního místa.<sup>30</sup>

#### 3.4.6 Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost

*Dlouhodobá nezaměstnanost* může být definována např. jako trvající déle než 1 či 2 roky apod. V současné době dochází k růstu podílu osob dlouhodobě nezaměstnaných. Vyskytuje se zde také období *opakované nezaměstnanosti*, která se objevuje u příslušníků některých sociálních skupin (např. nekvalifikovaní dělníci, imigranti, ženy, atd.)<sup>31</sup>

#### 3.4.7 Doba trvání nezaměstnanosti

*Doba trvání nezaměstnanosti*, důležitá pro určení poměru frikční a dlouhodobé nezaměstnanosti, se obvykle vypočítává dvěma způsoby. V prvním v případě je doba trvání aktuální nezaměstnanosti totožná s dobou mezi registrací nezaměstnané osoby na úřadu práce a datem provedení výpočtu. Jelikož nezachycuje mnoho případů ukončení nezaměstnanosti před rozhodujícím datem, je tato metoda nadhodnocena. V druhém případě se jedná o období nezaměstnanosti konkrétního případu, jako je – registrace dané osoby mezi nezaměstnanými na úřadě práce po její vyřazení z registrace. Tento způsob umožňuje získat relevantnější údaje o poměru krátkodobé a dlouhodobé nezaměstnanosti, ale je i důležitým zdrojem informací pro účely sociální politiky a je základem pro rozhodování o poskytování podpor konkrétním nezaměstnaným osobám. Rozdělení nezaměstnanosti podle její délky určuje nejen její strukturu, ale i nároky na sociální stát a je ve většině průmyslových zemích velmi podobné. Délka nezaměstnanosti je také důležitá pro určení problémových regionů či sociálních skupin. Z hlediska nezaměstnaných osob a

<sup>29</sup> CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. s. 9.

<sup>30</sup> ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). s. 11.

<sup>31</sup> CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. s. 11.

zátěže na státní rozpočet je příznivější vyšší nezaměstnanost než nízká míra dlouhodobé nezaměstnanosti, pokud je obrat mezi nezaměstnanými rychlý. Je to způsobeno jednak nižšími požadavky na podpory, ale také tím že znovuzařazení dlouhodobě nezaměstnaných obnáší významně vyšší náklady než zprostředkování práce lidem, pro které je nezaměstnanost pouze krátkým přechodným obdobím.<sup>32</sup>

### 3.5 Různé pohledy na nezaměstnanost

Nezaměstnanost lze odlišovat podle toho, jak se sní společnost vyrovnává a v jakých případech kompenzuje ztrátu zaměstnání, a tedy příjmu peněžních prostředků. Z tohoto hlediska rozdělujeme nezaměstnanost do 3 typických skupin, shrnující názory na podstatu tohoto jevu.<sup>33</sup>

#### 3.5.1 Liberálové

*Liberalistická a neoklasická ekonomie* se prostřednictvím cenového mechanismu snaží dosahovat rovnováhy mezi množstvím a cenou na trhu a přizpůsobovat se mu. Cenová rovnováha je podmíněna vyvážeností poptávky a nabídky a je zajištěna tržním mechanismem. Nezaměstnanost je výsledkem působení tržního mechanismu a krátkodobým narušením ekonomické rovnováhy, kterou tržní mechanismus po čase pomocí tzv. *neviditelné ruky* opět odstraní. Určité minimum nezaměstnanosti je vnímáno jako neodstranitelné. Dle tohoto pojetí se jedná o nezaměstnanost, která je dobrovolná. Zároveň je toto pojetí rovnocenné i nezaměstnanosti frikční, protože se jedná o přechodné období mezi dvěma zaměstnáními. Příčinou nezaměstnanosti jsou např. nadměrné mzdové požadavky. Lidé se rozhodují, zda přijmout nové zaměstnání s nabízenou mzdou nebo se spokojit s příspěvkem nezaměstnanosti. Je to způsobeno odmítáním přijmout méně výhodná pracovní místa, jejichž podmínky lidé vnímají jako nevyhovující. Sociální dávky státu tedy nemotivují k nalezení nového zaměstnání, ba naopak. Sociální stát nedává podněty nezaměstnaným k nalezení práce a je důvodem neochoty investovat, protože způsobuje daňové zatížení podnikatelské sféry. Podnikatelé nemají možnosti zaměstnat více pracovníků, kvůli snaze odborů udržovat mzdy na úrovni. Sociální podpora navíc také způsobuje inflaci. Jedním z řešení by mohlo být snížení podpor takový způsobem, kterým by nemohly nahradit mzdy. Druhým řešením by mohlo být odstranění monopolu odborů na

---

<sup>32</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). s. 26.

<sup>33</sup> Tamtéž. s. 29.

trhu práce a zaměstnavatelé by pak mohli snížit mzdy. Řešení nezaměstnanosti se tedy zaměřuje na boj s inflací, na úpravu mezd a omezení síly sociálního státu. Masová nezaměstnanost je pro Liberalisty pouze přechodným jevem.<sup>34</sup>

### 3.5.2 Keynesiánci

Nezaměstnanost se podle *Keynese* dělí na:

- *dočasnou*, která je synonymem pro frikční nezaměstnanost a utváří se při opouštění lidí jednoho zaměstnání a hledáním jiného
- *sezonní*, kdy některá odvětví ztrácí objekt své činnosti v určité době
- *cyklickou*, kdy se ekonomika nachází v nejnižší fázi ekonomického cyklu – depresi. Je obtížné nalézt práci, ale nemizí pracovní místa jako taková.
- *strukturální* – při této formě nezaměstnanosti mizí pracovní místa. Za strukturální nezaměstnanost je považována i technologická nezaměstnanost, jenž se týká některých druhů pracovních míst, které mohou zanikat vlivem nahrazení pracovní síly za stroje.

Podle *Keynese* je příčinou masové a dlouhodobé nezaměstnanosti technologický pokrok, kvůli kterému mizí živá práce, vzniká nedostatek kupní síly obyvatel a omezování sklonu k investicím. Tato nedostatečná souhrnná poptávka je způsobena tím, že jedinci používají své výdaje na osobní spotřebu, veřejné výdaje jsou využívány na zboží a služby, dále soukromými investicemi a vyšším exportem než importem. Podle jeho názoru by neměla být nezaměstnanost regulovatelná pouze tržním mechanismem, ale i státní intervencí. Veřejné výdaje jsou způsobem, jak ozdravit ekonomiku. Prostřednictvím vysokých státních výdajů sice vzniká určitá inflace, které se nedá vyhnout, pomocí dávek však stát umožňuje kupní sílu obyvatelstva a zvyšuje se tím agregovaná poptávka, která podporuje růst počtu pracovních míst a snižuje nezaměstnanost.<sup>35</sup>

### 3.5.3 Marxismus

Podle *Karla Marxe* je nezaměstnanost spojena s kapitalismem, který je známý tím, že není vnitřně schopen vyrovnat se s krizemi, a tudíž ani s opakující se masovou nezaměstnaností. Marxisté považují tržní ekonomiku za nestabilní a nesoudržnou v důsledku jejich vnitřních rozporů oproti Liberalistům a Neoklasické ekonomii, která ji chápe jako a stabilní a samo regulující se mechanismus. Pro marxismus není nezaměstnanost problémem, protože si

---

<sup>34</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). s. 29.

<sup>35</sup> Tamtéž s. 32.

v záloze udržuje rezervu pracovních sil pro náhlé pohyby kapitálu v mezi odvětvími v ekonomice. Podle tohoto směru díky nezaměstnanosti vzniká tzv. *průmyslová rezervní armáda* tvořena z relativního přebytku obyvatelstva, tedy nezaměstnaných. Ta vytváří možnost nezávislosti tempa akumulace na přirozeném přírůstku obyvatelstva. Díky této rezervě pracovních sil je možná regulace pohybu mezd podle potřeb kapitálu.<sup>36</sup>

První typ nezaměstnanosti, na který se Marxisté zaměřují, je nezaměstnanost strukturální či technologická. Konkrétní stav nezaměstnanosti vzniká absolutním poklesem poptávky po práci. To je způsobeno rozmnožením stálé části kapitálu na úkor živé práce. Tím se relativně snižuje poptávka po práci. Podle Marxe lze malým množstvím práce uvést do pohybu větší množství strojů a surovin. Lidé jsou tedy nahrazeni stroji a jsou připraveni novým kapitálům. Mechanismus kapitalistické výroby však zařídí, aby absolutní zvýšení tohoto kapitálu současně nezvýšilo celkovou poptávku po práci. To by totiž zvýšilo i nabídku dělníků jejich uvolňováním, čímž vzniká popud dávat dělníkům více práce. Z toho vyplývá, že do určité míry není nabídka práce závislá na nabídce dělníků. Nezaměstnanost je v tomto pojetí nesouladem mezi reprodukcí pracovníků a akumulací kapitálu a lze ji odbourat pouze odstraněním soukromého vlastnictví výrobních prostředků.<sup>37</sup>

Kromě toho, se zde řeší také problémy vznikající z nadvýroby. Je založena na střídavém přitahování a odpuzování pracovníků v určitém cyklu, díky existenci výše zmíněné rezervní průmyslové armády. Nezaměstnanost v tomto ohledu vzniká při krizových poklesech výroby v celé ekonomice, nebo nerovnoměrném průběhu cyklu v jednotlivých odvětvích. Období kapitálové akumulace na druhé straně způsobuje snižování míry zisku a následně k dosažení krizového bodu, v kterém klesá rychlost investic a vzniká nedostatečná agregovaná poptávka, jinými slovy nadvýroba. Výsledkem je, že firmy nejsou schopny splnit výrobu a recese. V tomto případě může, stejně jako v případě Keynesa, stimulace agregované poptávky prostřednictvím peněžní a fiskální ekonomiky ozdravit ekonomiku. Pomoci může také obnovení podmínek, v kterých by mohla znovu pokračovat akumulace kapitálu.<sup>38</sup>

---

<sup>36</sup> SEKOT, Aleš. *Sociologické texty: (nezaměstnanost, bezdomovství, masová komunikace, multikulturní a občanská společnost)*. Brno: Institut mezioborových studií, 2004. s. 14.

<sup>37</sup> Tamtéž.

<sup>38</sup> Tamtéž.



### 3.5.4 Monetaristická reakce na Keynese

Vysoká úroveň nezaměstnanosti je podle této teorie způsobena špatným rozmístěním zdrojů výroby kvůli státním zásahům a regulací ekonomiky v minulosti. Důležitějším tématem je zde pojem inflace, který je chápán jako důsledek toho, že nabídka peněz roste rychleji než produkce zboží a služeb. Důvodem je vládní politika snahy o předcházení nezaměstnanosti. Na rozdíl od Keynesovy koncepce, jejíž účelem bylo *vyměnit nezaměstnanost za inflaci* tato snaha podle Monetaristů spíše nezaměstnanost způsobuje, než aby byla její příčinou.<sup>39</sup>

### 3.6 Dopady nezaměstnanosti

Je vědecky dokázáno, že ztráta práce působí negativně nejen na nezaměstnaného, ale také na jeho rodinu a soužití v ní. Přináší to změny v rodinných vztazích, v přerozdělení domácích prací a postavení nezaměstnaného jedince v této rodině. Obzvláště závažná je ztráta práce otce v rodině, který je často vnímán jako největší autorita obstarávající živobytí. Může dojít k psychologickým problémům a zvýšení napětí mezi členy rodiny z důvodu snížení jeho postavení. Ztráta práce manžela může vyústit až v rozvod, zatímco v případě nezaměstnanosti žen nebyly zjištěny žádné negativní vlivy na stabilitu manželství.<sup>40</sup>

V rodinách s nezaměstnaným otcem, dochází také mnohem častěji k zanedbávání a zneužívání dětí. To, co jedinci prožijí v dětství ovlivňuje jejich uplatnění na trhu práce v budoucnosti. Ztráta práce ovlivňuje psychické zdraví jedince, ve kterém si kvůli pocitu osobního neúspěchu vytváří pochybnosti o jeho schopnostech či dovednostech. Podle výpovědí těch, kteří si touto situací prošli, byly pro ně v následujícím zaměstnání hodnoty přežití a bezpečí nadřazeny pracovním zájmům. To má ovšem pro společnost velmi negativní vliv. Ve výjimečných případech, může být nezaměstnanost pozitivní. Například pro osoby, které se ve svém předchozím zaměstnání necítily komfortně a prostředí jejich práce pro ně bylo velmi stresující.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). s. 34.

<sup>40</sup> ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). s 57, 78 a 79.

<sup>41</sup> Tamtéž. s. 79.

V prvních fázích dlouhodobé nezaměstnanosti se jedinec zamýšlí nad svým dosavadním životem a vnímá ji jako příležitost k odpočinku. Po delší době a opakovaných neúspěších při hledání zaměstnání však převládá pocit bezmoci, nepotřebnosti a beznaděje. Lidé s touto zkušeností se řadí do tzv. *třídy deklasovaných*. Tito lidé žijící mimo pracovní trh jsou bez jakékoliv klasifikace a dovedností trvale závislí na podporách v nezaměstnanosti.<sup>42</sup>

Zejména pro mladé lidi je zaměstnání velice důležité, obzvlášť pro upevnování mezilidských vztahů, tvorbu životního stylu a osamostatnění se. Čím je jedinec mladší, tím více se nezaměstnanost podílí na vývoji jeho osobnosti. Dlouhodobá nezaměstnanost může zejména u mladých lidí způsobovat zvýšenou konzumaci alkoholu, nikotinu a drog, vyšší výskyt onemocnění nebo dokonce sebevražedných pokusů. S tím přichází i vyšší míra kriminality a násilí, konflikty mezi rasami a různými sociálními skupinami nebo již řečené krize v rodině.<sup>43</sup>

Moderní vývojová psychologie se zabývá jak pozitivními změnami osobnosti a schopnostmi člověka ve starší dospělosti, tak i nedostatkem některých těchto schopností. Jinými slovy zkoumá celý průběh duševního života člověka. Nižší pracovní produktivita nemusí znamenat méně kreativních nápadů. Ve starší dospělosti převažují u jedinců organizační, výchovné a reprezentační činnosti. K tomu je možno vést spojení bohatých životních a pracovních zkušeností se schopnostmi přizpůsobit se. V porovnání s fluidní inteligencí v tomto věku krystalizovaná inteligence více stoupá vlivem tvořivé pracovní činnosti, vzděláváním či osvojováním nových metod, díky kterým lze zhodnotit dosavadní zkušenosti. Zaměstnavatelé mnohdy nedokáží ocenit hodnotu zkušeností a odpovědnost starších pracovníků a chovají k nim předsudky o snížení výkonových schopností.<sup>44</sup>

### **3.6.1 Dopady nezaměstnanosti u mužů**

Zaměstnavatelé většinou preferují muže při výběru zaměstnance, což staví ženy do nepříznivého postavení na trhu práce kvůli jejich zatíženosti péčí o domácnost a děti. Je pro ně tedy výhodnější zaměstnat muže, kteří jsou flexibilnější a jejich výhoda spočívá v mobilitě a nezatíženosti těmito starostmi oproti ženám. U žen je mimo jiné riziko pracovní nepřítomnosti z důvodu péče o malé děti. Pro zaměstnavatele to znamená

---

<sup>42</sup> ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). s. 10 a 80.

<sup>43</sup> Tamtéž. s. 80.

<sup>44</sup> Tamtéž.

narušení plynulosti pracovního procesu a z toho důvodu je při výběrovém řízení pravděpodobnější, že vyberou raději muže než ženu. Obtížnou životní situaci si během nezaměstnanosti mohou procházet obzvláště neúplné rodiny. Přispěla k tomu také liberalizace, tedy uvolňování cen.<sup>45</sup>

### 3.6.2 Dopady nezaměstnanosti u žen

Jak už bylo řečeno, ženy jsou u zaměstnavatelů při výběru vhodného kandidáta méně žádoucí než muži. Pro ženy je však mnohem akceptovatelnější přijetí alternativní role při ztrátě zaměstnání. Ženy vidí smysl života v rodičovství a práci v domácnosti, což pro ně může znamenat určitou kompenzaci. Rodina pro ně představuje alternativní pracovní pole, které jim umožňuje seberealizaci a má tak větší efekt na jejich sebevědomí. U mužů tedy existuje mnohem větší riziko negativního dopadu na jejich sebevědomí při ztrátě zaměstnání než u žen. Jednou z příčin může být mimo jiné finanční deprivace, která souvisí s nemožností muže naplnit roli živitele rodiny. Zatímco žena se snaží zvládat jak povinnosti vyplývající z péče o domácnost a rodinu, tak i pracovní povinnosti (zejména při jejím povýšení), muži mají naproti tomu větší možnost soustředit se na plnění svých ambicí a pracovních cílů. V současné době se však muži daleko více zapojují do péče o rodinu než v dřívějších generacích. U žen se projevuje mnohem větší empatie a mateřské pudy než u mužů, kteří mají nejprve pocit zodpovědnosti a jejich citový vztah k dítěti sílí postupně. Sloučení pracovních a mateřských povinností u žen je celosvětovým problémem, který je možné řešit formou zkrácených pracovních úvazků, pružnou pracovní dobou, dostupnou péčí o děti, tedy politickou a finanční podporou žen.<sup>46</sup>

### 3.6.3 Zdravotně postižení lidé

U lidí se zdravotním postižením bývá častým problémem nepřiměřený smysl života, nedostatečný pocit lidské důstojnosti, ale také ekonomické a sociální problémy. Jejich základní materiální potřeby jsou z části zajišťovány prostřednictvím systému sociálního zabezpečení, přesto se mohou dostat do bezvýchodné životní situace, kvůli malé šanci uplatnění těchto jedinců na trhu práce. A tak starost a péče o ně spadá z velké části na jejich rodiny.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). s. 78.

<sup>46</sup> Tamtéž s 88 a 89.

<sup>47</sup> GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*, České Budějovice: Nová Forma, 2012. s. 19.

### 3.6.4 Nekvalifikovaní pracovníci

Asi třetinu všech nezaměstnaných tvoří zejména pracovníci bez dostatečné kvalifikace. Jsou to zejména absolventi základních škol, bez zájmu o práci se špatnými předpoklady. Jedná se mimo jiné i o sociálně nepřizpůsobivé jedince – tzv. skupinu *deklasovaných*, o níž už jsme mluvili výše. Je pro ně specifické deviantní chování, které se vyznačuje například alkoholismem, recidivismem nebo pobytem v nápravném zařízení. Oddělují se od společnosti a jsou trvale závislí na systému podpor. Další ekonomický rozvoj však vede k nahrazení lidí s nedostatečnou kvalifikací stroji, které jsou levnější a přesnější. Rozhodující při výběru vhodného kandidáta na určitou pozici budou vždy jeho profesionální dovednosti, úroveň kvalifikace, charakter, ale také zdraví. Lidé s těmito dispozicemi mají větší šanci získat kvalitní zaměstnání. Naproti tomu o práci nekvalifikovaných a sociálně neschopných lidí přestane společnost jevit zájem.<sup>48</sup>

### 3.6.5 Duševní následky

Důsledky nezaměstnanosti mohou být psychické problémy, které těmto lidem výrazně zhoršují kvalitu jejich života. Jedná se například o depresi, alkoholismus, poruchy chování, sebevražedné pokusy, sebevraždy, domácí násilí aj. Konkrétními problémy jsou velmi často ztráta sebeúcty, lidé pocítují zmar a beznaděj, ztrácí také motivaci, pocit uspokojení a vědomí toho, že jsou zdraví. Převládá u nich zhoršená pozornost a nesoustředění. Vytváří se u nich pocit úzkosti, samoty a bezcennosti. Lidé se stávají závislí na druhých, postrádají své sociální role a setkávají se se strachem z budoucnosti. Tito lidé v sebe nevěří a dostávají se tak do depresí. Těmito stavy popisujeme depresivní symptomatologii. Ač se může zdát, že jsou to pouze problémy v oblasti psychického zdraví, může se jednat o stavy ohrožující život. V souvislosti se stresem může dojít k brzkým úmrtím. Objevit se může také tzv. hostilita, což je vysvětlováno jako dlouhodobý emoční stav pacienta, při kterém hněvivě odmítá, touží a snaží se uškodit druhým lidem. Dochází tak často k nepřátelskému a agresivnímu chování vůči druhým.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> CHMURA, Milan. *Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. s. 25 a 26.

<sup>49</sup> GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*, České Budějovice: Nová Forma, 2012. s. 154.

Zvýšené využití psychiatrických zařízení nezaměstnanými a vysoká morbidita, udávající poměr počtu nemocných k počtu obyvatel, dokazuje zhoršení psychického zdraví při ztrátě zaměstnání. Preventivní medicína je zde na místě.<sup>50</sup>

### 3.6.6 Tělesné zdraví

O psychosomatickém onemocnění mluvíme v okamžiku, kdy se psychické problémy projeví už i na těle. Ztráta zaměstnání může mít tedy nejen psychický dopad, stejně tak může následně zhoršit i tělesné zdraví, což dokazuje zvýšené využívání zdravotnických služeb nezaměstnanými. Dlouhodobými vlivy může být rozvoj kardiovaskulárních onemocnění, vysoké hodnoty cholesterolu, krevního tlaku, bronchiálních poruch a vyšší úmrtnost. Jako další příklad můžeme uvést tuberkulózu, která je významnou příčinou nezaměstnanosti a ztráty výdělku u nekvalifikovaných dělníků v Indii. Nezaměstnaným, kteří jsou nemocní, by se mělo dostávat zvláštní pozornosti.<sup>51</sup>

## 3.7 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti rozdělujeme na aktivní a pasivní a jejím cílem je ochrana proti nezaměstnanosti, tedy dosažení plné zaměstnanosti. Upravuje ji zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. Vytváří ji stát, který spolupracuje s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů a podílejí se na ní i zaměstnavatelé a odborové organizace. Státní správu v této oblasti v ČR vykonává MPSV a ÚP ČR. Státní politika zaměstnanosti v ČR zabezpečuje právo na zaměstnání, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, utváří předpovědi, koncepce zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na trhu práce, poté zpracovává projekty pro pracovní uplatnění fyzických osob na trhu práce. Následně zajišťuje rovné zacházení a podmínky mužů a žen, osob všech rasových a etnických původů, osoby se zdravotním postižením a v případě nemožnosti najít uplatnění, poskytuje podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Snaží se optimálně spolupracovat s evropskou strategií zaměstnanosti, koordinuje s podmínkami pro čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu a usiluje o zapojení se do mezinárodních programů týkajících se rozvoje zaměstnanosti a lidských zdrojů. Zajišťuje zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a naše občany v zahraničí. Mimo jiné též nabízí informační,

---

<sup>50</sup> ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd.* Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). s. 104.

<sup>51</sup> Tamtéž.

poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce. Samozřejmě také hospodaří s prostředky určenými pro tyto účely.<sup>52</sup>

### 3.7.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zahrnuje opatření, usilující o dosažení nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti. Zajišťuje ji ministerstvo spolu s Úřadem práce a dalšími subjekty. Těmito opatřeními mohou být investiční pobídky, společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, popřípadě rekvalifikační kurzy a různé příspěvky jako příspěvek na zapracování, při přechodu na nový podnikatelský program nebo překlenovací příspěvek. Patří sem ale také poradenské služby, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání nebo cílené programy k řešení zaměstnanosti.<sup>53</sup>

Jejím cílem je umožnit a zjednodušit omezujícím osobám vstup na trh práce a zajistit soulad mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil. Zahrnuje také zajištění kvalifikace těchto osob.<sup>54</sup>

Finanční příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou poskytovány ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. Příjemce tohoto příspěvku může být jak uchazeč o zaměstnání, tak zaměstnavatel. Podmínkou pro získání příspěvku je nemít nedoplatek na daních, pojistném a penále na veřejném zdravotním pojištění nebo sociálním zabezpečení. Výjimky mohou vzniknout při povolení splácení ve splátkách. Zaměstnavatel musí mít sídlo a místo výkonu práce na území ČR. Kritéria příspěvků v roce 2018 viz. níže.<sup>55</sup>

---

<sup>52</sup> GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová Forma, 2012. s. 60.

<sup>53</sup> Tamtéž. s. 61.

<sup>54</sup> Aktivní politika v zaměstnanosti. In: *uradprace.cz* [online] [27. 11. 2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>.

<sup>55</sup> Tamtéž.

Obrázek 2: Příspěvek na zřízení pracovního místa

**Společensky účelná pracovní místa (§ 113 ZoZ)**

a) Zřízení pracovního místa – jednorázový příspěvek

<b>max. výše příspěvku/na zřízení 1 pracovního místa dle ZoZ (i OSVČ)</b> 6 x 27 000 Kč = <b>162 000 Kč</b>	<b>max. výše příspěvku/na zřízení 10 a více pracovních míst dle ZoZ</b> 8 x 27 000 Kč = <b>216 000 Kč</b>
<b>max. výše příspěvku poskytovaná ÚP = 60 000 Kč</b>	<b>max. výše příspěvku poskytovaná ÚP = 60 000 Kč</b>

Podporované kategorie uchazečů o zaměstnání jsou zejména

- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 12 měsíců,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 6 měsíců a zároveň se jedná o absolventa bez praxe,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 6 měsíců a zároveň se jedná o osobu do 30 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 6 měsíců a zároveň se jedná o osobu ve věku nad 50 let,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 6 měsíců a zároveň se jedná o osobu se zdravotním postižením (znevýhodněním),
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 6 měsíců a zároveň se jedná o osobu pečující o dítě do 15 let věku,
- fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 6 měsíců a zároveň se jedná o osobu, u které by mohlo setrváním v dlouhodobé nezaměstnanosti dojít k ohrožení sociálním vyloučením,

56

Obrázek 3: Příspěvek na mzdové náklady

b) Vyhrazení pracovního místa – příspěvek na mzdové náklady

<b>vyhrazené pracovní místo - příspěvek na úhradu mzdových nákladů</b>	<b>max. výše příspěvku/měsíc/délka poskytování</b>
- uchazeč o zaměstnání s nepřetržitou délkou evidence min. 12 měsíců - uchazeč o zaměstnání s nepřetržitou délkou evidence min. 6 měsíce a zároveň jedná-li se o osobu ve věku nad 50 let, nebo o osobu se zdravotním znevýhodněním (postižením), nebo o osobu do 30 let věku - uchazeč o zaměstnání, jehož evidence bezprostředně navazuje na ukončení výkonu trestu odnětí svobody	max. 8 000 Kč/měsíc, max. na dobu 6 měsíců
- uchazeč o zaměstnání s nepřetržitou délkou evidence min. 24 měsíců	max. 10 000 Kč/měsíc, max. na dobu 6 měsíců
- uchazeč o zaměstnání s nepřetržitou délkou evidence min. 24 měsíců a zároveň nad 50 let věku	max. 12 000 Kč/měsíc, max. na dobu 6 měsíců
- uchazeč o zaměstnání s nepřetržitou délkou evidence min. 3 měsíce a zároveň absolventů do 25 let věku a absolvent VŠ po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku = zabezpečování odborné praxe osob do 30 let věku v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích	max. 24 000 Kč/měsíc, max. na dobu 12 měsíců

Uvedené částky se nevztahují na regionální individuální projekty (RIP).

57

<sup>56</sup> Kritéria aktivní politiky. In: *uradprace.cz* [online] [cit. 11. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/kriteria-aktivni-politiky-zamestnanosti>.

<sup>57</sup> Tamtéž.

Obrázek 4: Další příspěvky

Příspěvek na zapracování (§ 116 ZoZ)

při zaměstnání uchazeče, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči, přičemž nelze souběh s jiným příspěvkem	<b>doba poskytování příspěvku</b>	<b>max. výše příspěvku/osoba</b> ½ min. mzdy/osoba/3 měsíce
	max. 3 měsíce	celkem = 18 300 Kč (3 měsíce)

Překlenovací příspěvek (§ 114 ZoZ)

uchazeči, který zahájil samostatnou výdělečnou činnost na základě dohody s ÚP	<b>doba poskytování příspěvku</b>	<b>max. výše příspěvku/osoba</b> 0,25 průměrné mzdy v NH za 1. až 3. čtvrtletí předchozí roku měsíčně
	max. 5 měsíců	celkem = 35 951 Kč (5 měsíců)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (§ 117 ZoZ)

při přechodu na nový výrobní program, jestliže zaměstnavatel nemůže zabezpečit práci pro své zaměstnance v rozsahu stanovené pracovní doby	<b>doba poskytování příspěvku</b>	<b>max. výše příspěvku/osoba</b> ½ min. mzdy/osoba
	max. 6 měsíců	celkem = 36 600 Kč (6 měsíců)

58

Obrázek 5: Příspěvek na pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením

Příspěvky na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, (§ 75 a § 76 ZoZ)

při zřízení 1 pracovního místa pro OZP	<b>max. výše příspěvku/osoba se ZP (I. a II. st. inv.)</b> celkem (8 x 28 761 Kč) = 230 088 Kč/osoba	<b>max. výše příspěvku/osoba se ZP (III. st. inv.)</b> Celkem 12 x 28 761 Kč = 345 132 Kč/osoba
	max. výše příspěvku poskytovaná ÚP	100 000 Kč

při zřízení min. 10 pracovních míst pro OZP	<b>max. výše příspěvku/osoba se ZP (I. a II. st. inv.)</b> celkem (10 x 28 761 Kč) = 287 610 Kč/osoba	<b>max. výše příspěvku/osoba se ZP (III. st. inv.)</b> celkem (14 x 28 761 Kč) = 402 654 Kč/osoba
	max. výše příspěvku poskytovaná ÚP	100 000 Kč

<b>Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením</b>	<b>max. výše příspěvku/rok</b>
max. výše příspěvku poskytovaná ÚP	48 000 Kč

59

### 3.7.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti naproti tomu zprostředkovává zaměstnání uchazečům o práci a poskytuje hmotné zabezpečení, tedy podporu v nezaměstnanosti. To provádí příslušný úřad práce, který vyhledá vhodné zaměstnání pro uchazeče o práci a zaměstnance pro zaměstnavatele, hledajícího novou pracovní sílu a poskytne jim informační a

<sup>58</sup> Kritéria aktivní politiky. In: *uradprace.cz* [online] [cit. 11. 12. 2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/kriteria-aktivni-politiky-zamestnanosti>.

<sup>59</sup> Tamtéž.



poradenské služby. Za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti mohou tyto služby provádět i agentury práce.<sup>60</sup>

### **3.8 Činnosti a význam úřadů práce pro trh práce**

#### **3.8.1 Úřad práce ČR**

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. ÚP ČR byl zřízen dne 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. MPSV řídí ÚP ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem. Je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu. Pod krajské pobočky spadají kontaktní pracoviště jako jejich organizační útvary. Kontaktní pracoviště se nacházejí většinou v okresních městech či větších městech v rámci kraje. Součástí kontaktních pracovišť mohou být také tzv. výjezdní místa, tedy dislokovaná územní pracoviště. V čele ÚP ČR je generální ředitel, v čele krajské pobočky ředitel a v čele kontaktního pracoviště krajské pobočky ředitel či vedoucí. Správní řízení v působnosti ÚP ČR se řídí zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. ÚP ČR rozhoduje ve správním řízení v I. stupni. O odvoláních proti rozhodnutí ÚP ČR rozhoduje ministerstvo.<sup>61</sup>

#### **3.8.2 Kontaktní pracoviště úřadu práce v Litoměřicích**

Jak již bylo výše uvedeno, kontaktní pracoviště neboli ÚP v Litoměřicích spadá pod krajskou pobočku ÚP v Ústeckém kraji. Mezi hlavní činnosti kontaktního pracoviště patří zejména zprostředkování zaměstnání a evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání. V této oblasti plní kontaktní pracoviště roli tzv. Zprostředkovatele – vede evidenci uchazečů, rozhoduje o zařazení do evidence uchazečů, dle kvalifikace a schopností uchazeče aktivně vyhledává vhodná zaměstnání pro konkrétního jedince a podílí se na výběru vhodných kandidátů, při realizaci projektů například ve spolupráci s konkrétními zaměstnavateli v regionu. Pomáhá zprostředkovat zaměstnání v zahraničí. Stručněji řečeno, kontaktní pracoviště se zabývá trhem práce jako takovým, zejména v regionu své působnosti, sleduje volná místa a hledá vhodné kandidáty pro jejich obsazení, spolu s uchazečem se aktivně a

---

<sup>60</sup> GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*, České Budějovice: Nová Forma, 2012. s. 62.

<sup>61</sup> O Úřadu práce České republiky. In: *uradprace.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>.

přímo podílí na výběru vhodného zaměstnání. Uchazeč je zároveň povinen, se aktivně podílet na výběru vhodného zaměstnání, tzn. Musí pravidelně docházet na domluvené schůzky či výběrová řízení domluvená právě kontaktním pracovištěm a další pravidla nastavená ÚP. Při porušení některé z povinností hrozí uchazečovi i vyloučení z evidence. V tomto případě je třeba zmínit fakt, že jestliže je uchazeč v evidenci, tak je za něj po celou dobu evidence placeno úřadem práce zdravotní pojištění, které je, jak víme povinné. Pokud je však z evidence vyřazen, musí si ho hradit sám, a to už může být pro nezaměstnaného poměrně velký zásah do peněženky.<sup>62</sup>

Kontaktní pracoviště dále rozhoduje například o přiznání podpory v nezaměstnanosti a vyplácení státní sociální podpory a hmotnou nouzi. O přiznání podpory v nezaměstnanosti rozhoduje ve správních řízeních a uchazeč musí splnit stanovené podmínky pro získání podpory, která je následně vyplácená uchazeči po určitou dobu a podmíněna setrváním v evidenci uchazečů. Vydává také potvrzení o poskytování podpory vymezená platnou právní úpravou.<sup>63</sup>

Dále také rozhoduje o přiznání a výši podpory při rekvalifikaci, kterých je nabízená široká škála i samotným kontaktním pracovištěm a poskytuje poradenství v nejrůznějších oblastech – od výběru vhodné střední, vysoké školy či rekvalifikačního kurzu až po pomoc s vyřízením žádostí o státní podpory. V neposlední řadě také vede evidenci žádostí o příspěvky na péči a dávky pro osoby se zdravotním postižením či zabezpečuje náhradní výživné. Ve správních řízeních rozhoduje o vyplácení zmíněných podpor či dávek a uchovává a zpracovává podklady pro rozhodnutí o jejich vyplacení.<sup>64</sup>

---

<sup>62</sup> Kontaktní pracoviště Litoměřice. In: *uradprace.cz* [online] [cit.1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/litomerice-1#litomerice>.

<sup>63</sup> Tamtéž.

<sup>64</sup> Tamtéž.

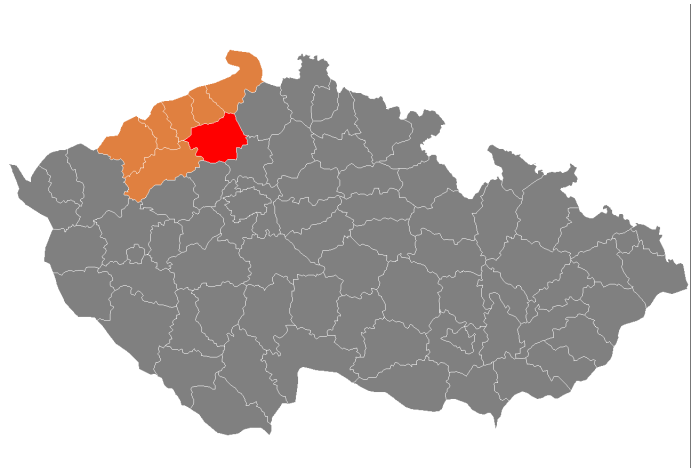
## 4 Vlastní práce

### 4.1 Region Litoměřice

Obrázek 6: Mapa okresu Litoměřic



Obrázek 7: Rozloha okresu Litoměřic



65 66

Okres Litoměřice leží v jihovýchodní části ÚK podél soutoku Labe s Ohří. Sousedí s Libereckým kraje, konkrétně s okresem Česká Lípa a s okresy Kladno a Mělník ze Středočeského kraje. Jeho rozloha je 1 032 km<sup>2</sup>. Je to druhý největší okres v ÚK a tvoří 19,3 % z něj. V roce 2020 byl okres Litoměřice členěn na 105 obcí, z nichž 11 z nich má statut města. Jelikož 71 % plochy okresu zaujímá zemědělská půda, není tu příliš mnoho lesů. V rámci zemědělství se Litoměřice specializují na ovocnářství, zelinářství, chmelařství a vinařství. Tento region se pyšní Českým středohořím a jeho nejvyšším vrcholem Milešovkou (837 m n. m.).<sup>67</sup>

Okres Litoměřic měl ke konci roku 2020 celkem 119 177 obyvatel, z toho 59,9 % žije ve městech. Hustota obyvatelstva dosáhla téhož roku hodnoty 115,4 obyvatel na 1 km<sup>2</sup>, která je druhou nejnižší hustotou v ÚK.<sup>68</sup>

<sup>65</sup> Litoměřice District. In: *en-academic.com* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://en-academic.com/dic.nsf/enwiki/7069952>.

<sup>66</sup> Okres Litoměřice. In: *města.obce.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://mesta.obce.cz/vyhledat2.asp?okres=3506>.

<sup>67</sup> Charakteristika okresu Litoměřice. In: *czso.cz* [online] [cit. 3. 11. 2021]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika\\_okresu\\_litomerice](https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_litomerice).

<sup>68</sup> Tamtéž.

Obrázek 8: Věková struktura obyvatelstva okresu Litoměřic

## Litoměřice, Stav obyvatel - statistika

**Stav obyvatel**

**Období 31. 12. 2020**

	<b>Celkem</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>
Počet obyvatel	23 623	11 393	12 230
	0-14	3 904	2 051
v tom ve věku (let)	15-64	7 320	7 482
	65 a více	2 022	2 895
Průměrný věk (let)	42,7	40,8	44,5

69

Obrázek 9: Vzdělanostní struktura obyvatelstva okresu Litoměřic

## Litoměřice, Stav obyvatel - statistika

**Stav obyvatel**

**Období 31. 12. 2020**

	<b>Celkem</b>	<b>Muži</b>	<b>Ženy</b>
Počet obyvatel	23 623	11 393	12 230
	0-14	3 904	2 051
v tom ve věku (let)	15-64	7 320	7 482
	65 a více	2 022	2 895
Průměrný věk (let)	42,7	40,8	44,5

70

<sup>69</sup> Litoměřice, stav obyvatel – statistika. In: *regiony.kurzy.cz* [online] [cit. 12. 11. 2022]. Dostupné z: <https://regiony.kurzy.cz/litomerice/stats/>.

<sup>70</sup> Litoměřice, 2. Obyvatelstvo podle nejvyššího ukončeného vzdělání – statistika. In: *kurzy.cz* [online] [cit. 12. 11. 2022]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/obec/litomerice/stats-PU-SLDB-2-stranka/>.

## 4.2 Hlavní zaměstnavatelé v regionu Litoměřic

Jako hlavního zaměstnavatele, který také zvítězil v 19. ročníku ocenění Sodexo Zaměstnavatel roku 2021, je nutné zmínit společnost *Mondi ze Štětí*, která se zabývá výrobou papírových obalů a buničiny na českém trhu. Tato firma má bezmála 1000 zaměstnanců.<sup>71</sup>

Dalším významným zaměstnavatelem je firma *Adient* (dříve Johnson Controls) v Roudnici, který se věnuje výrobě potahů automobilových sedadel. Zaměstnává více než 900 pracovníků. Lidé zde mohou najít uplatnění jako operátoři šicích strojů, střihači, podpůrné profese jako jsou zásobovači, baliči, skladníci nebo mechanici, ale i v oboru řízení výroby, logistiky, technologie, kvality, či finance. Patří sem také lovosické společnosti *Lovochemie* i *Preol*. Lovosice jsou významnou průmyslovou oblastí. Mezi nové firmy řadíme průmyslový developer P3 na okraji Lovosic, jejímž nájemcem se stala francouzská společnost *FM Logistic*, zajišťující logistické služby pro obchodní řetězce.<sup>72</sup>

Dále zde sídlí společnost *Flexfill*, která se jako součást korporace *NCH* zabývá vývojem a výrobou chemických výrobků na údržbu a opravy.<sup>73</sup> Další pracovní příležitostí může být i výrobce sušenek *Mondelēz*.

Nespočet pracovníků zaměstnává také firma *TRCZ*, která je součástí Tokai Rika skupiny, japonského podniku řadící se mezi největší světové výrobce automobilových dílů. Ve firmě je okolo 900 zaměstnanců. Zabývá se především výrobou komponentů pro aktivní a pasivní bezpečnost ve vozidle. Lidé zde pracují na pozicích operátorů výroby, dělníků výrobních dílů, skladníků, plánovačů výroby nebo třeba i referentů logistiky.<sup>74</sup>

## 4.3 Možnost dojížd'ky do zaměstnání do sousedních regionů

Velké množství lidí z regionu Litoměřic za prací dojíždí. Dopravovat se do zaměstnání do jiných regionů mohou zaměstnanci několika způsoby. Pokud nevlastní osobní automobil,

---

<sup>71</sup> Zaměstnavatelem roku 2021... In: *litomericko24.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.litomericko24.cz/2021/10/12/zamestnavatelem-roku-2021-je-v-usteckem-kraji-spolecnost-mondi/>.

<sup>72</sup> Firmám na Litoměřicku. In: *litomericky.denik.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: [https://litomericky.denik.cz/zpravy\\_region/firmam-na-litomericku-chybi-lidi-ke-strojum-20180417.html](https://litomericky.denik.cz/zpravy_region/firmam-na-litomericku-chybi-lidi-ke-strojum-20180417.html).

<sup>73</sup> Úvod. In: *flexfill.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <http://www.flexfill.cz>.

<sup>74</sup> O nás... In: *trcz.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.trcz.cz/o-nas/>.

mohou se dopravit například vlakem nebo autobusem. Město Litoměřice má hned 2 vlaková nádraží, z nichž jedno funguje také jako autobusové. Je tu výborné železniční spojení jak s celým územím ČR, tak se zahraničím. Mezi hlavní trasy patří Praha – Děčín a Lysá nad Labem – Litoměřice – Děčín a Lovosice – Liberec. Významnou trasu v rámci silniční sítě tvoří dálnice D8. Velká část obyvatelstva dojíždí za zaměstnání do Prahy, ale také do okresu Ústí nad Labem a dalších přilehlých regionů. Příkladem takového zaměstnavatele je např. sklad *Amazonu* u Dobrovíže u Prahy. Lidé zde mají možnost dopravit se na místo svozovým autobusem. Další významné firmy jsou *VF Corporation* ve Zdíbech, *Škoda* v Mladé Boleslavi, *Setuza* v Ústí nad Labem nebo také *AGC Automotive Czech* v Chudeřicích u Bíliny.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> Podíl vyjíždějících z... In: *czso.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11248/27850131/4130-03-4203.pdf/7794f450-4018-4129-b290-e92395c310c4?version=1.1>.

## 4.4 Nezaměstnanost v Litoměřicích

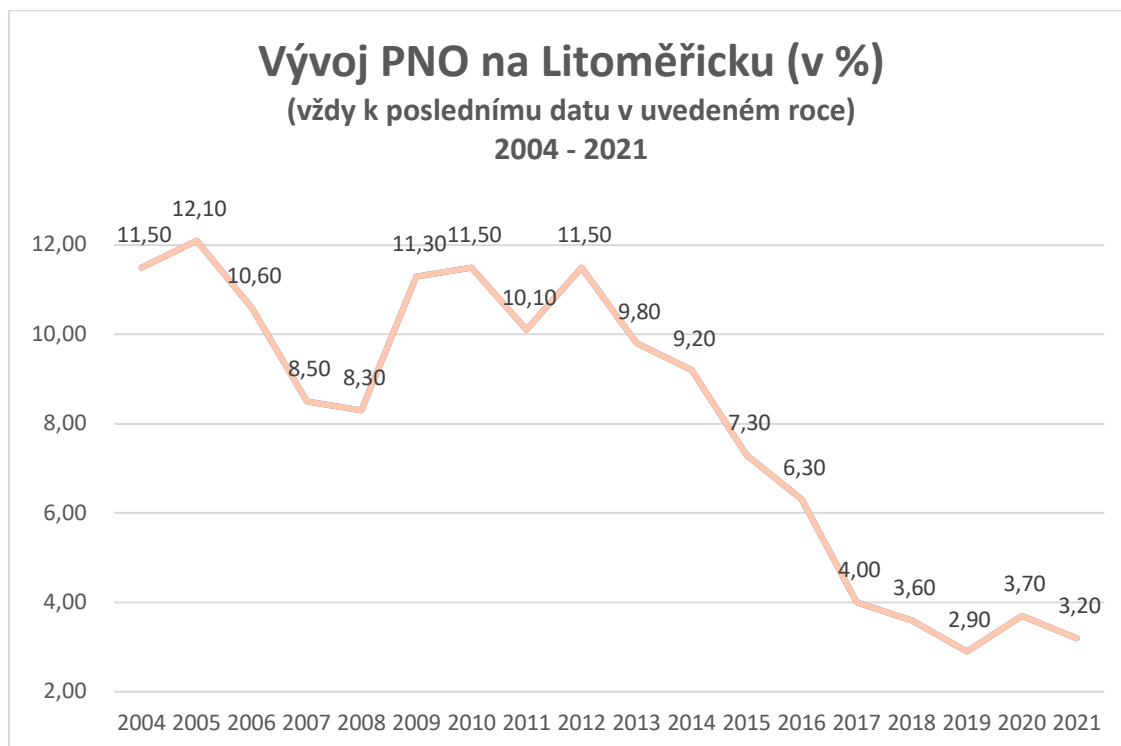
Tabulka 1: Ukazatelé nezaměstnanosti na Litoměřicku v jednotlivých letech

Rok	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Podíl nezaměstnaných osob
2004	6 998	115	11,50
2005	7 499	566	12,10
2006	6 840	669	10,60
2007	5 418	978	8,50
2008	5 230	727	8,30
2009	7 048	418	11,30
2010	7 324	748	11,50
2011	6 523	327	10,10
2012	6 923	322	11,50
2013	7 926	342	9,80
2014	7 353	553	9,20
2015	5 849	556	7,30
2016	5 096	1 048	6,30
2017	3 397	1 490	4,00
2018	3 006	1 763	3,60
2019	2 434	1 400	2,90
2020	3 021	1 462	3,70
2021	2 596	1 520	3,20

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování<sup>76</sup>

<sup>76</sup> Nezaměstnanost. In: *mpsv.cz* [online] [cit. 20.1.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nezamestnanost>.

Graf 1: Vývoj podílu nezaměstnaných osob na Litoměřicku v jednotlivých letech (v %)



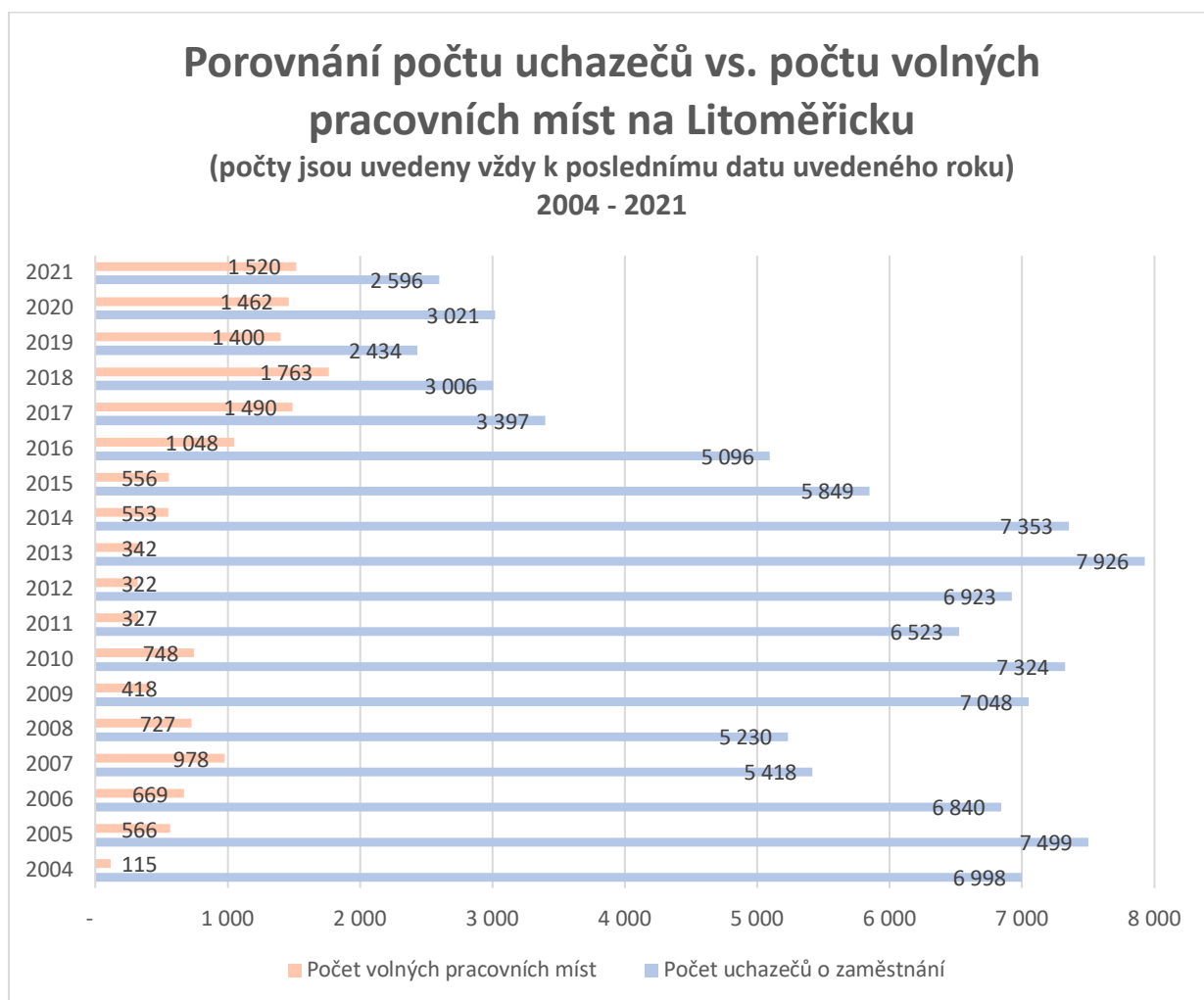
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování<sup>77</sup>

Tento spojnicový graf č. 1 vyjadřuje, jak se měnil podíl nezaměstnaných osob na Litoměřicku v průběhu let. Nejnižší hodnotu 2,9 % vykazuje rok 2019, což je oproti nejvyšší hodnotě v roce 2005, kdy se míra nezaměstnanosti vyšplhala až na 12,1 % pokles o 9,2 %. Nejvýznamnější pokles proběhl mezi lety 2016 a 2017, kdy PNO klesl téměř o 2,3 %, zatímco v dalším roce bylo snížení již velmi nepatrné. Nejrychleji vzrostla míra nezaměstnanosti o 3 % mezi roky 2008 a 2009.

<sup>77</sup> Nezaměstnanost. In: *mpsv.cz* [online] [cit. 20.1.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nezamestnanost>.



Graf 2: Porovnání počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst na Litoměřicku v jednotlivých letech



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování<sup>78</sup>

Jak můžeme vidět v grafu č. 2, mezi počty lidí ucházejících se o práci a množstvím volných pracovních míst jsou neuspokojivé rozdíly. Zejména v roce 2013, kdy byla šance na získání zaměstnání velmi malá. Naproti tomu v roce 2019 nebyl rozdíl až tak vysoký. Můžeme tedy říci, že se šance na získání zaměstnání v průběhu let výrazně zvyšuje.

<sup>78</sup> Uchazeči a volná místa. In: *data.mpsv.cz* [online] [cit. 28.11.2021]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace3?fbclid=IwAR33r4CrX34sMaS0WrgHCtT0kkQu-Tj3U-6-TcV0-7Apz1ECbDnTFUNIMaU>.

## 4.5 Nezaměstnanost v Ústeckém kraji

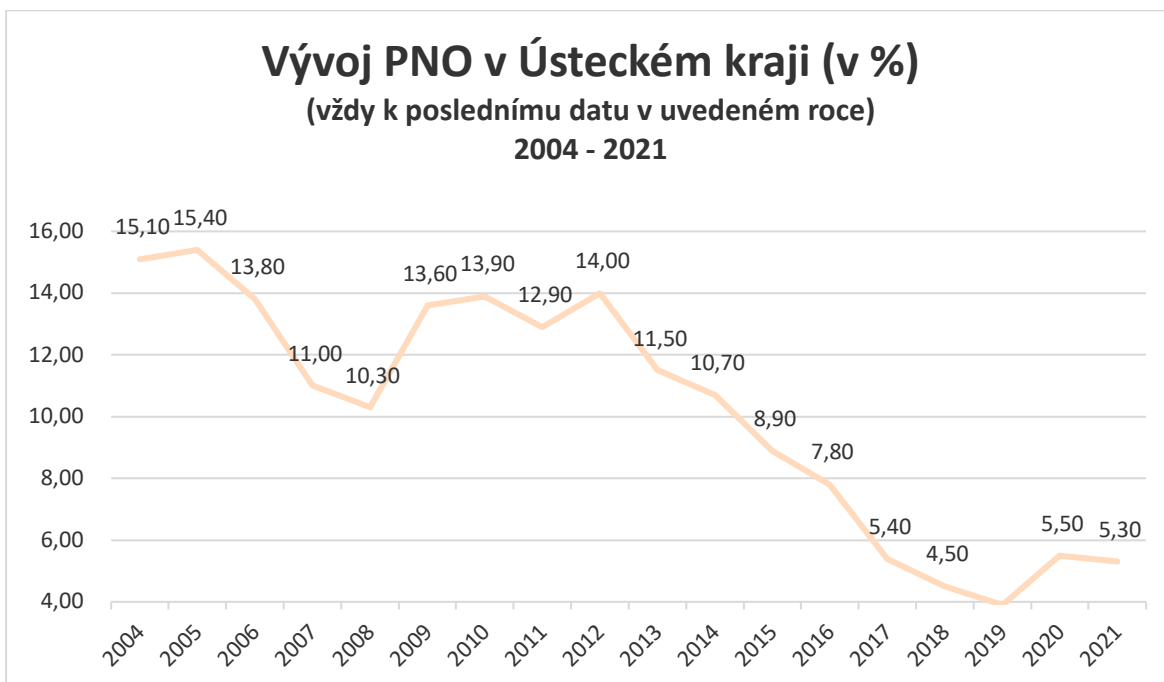
Tabulka 2: Ukazatelé nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v jednotlivých letech

Rok	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Podíl nezaměstnaných osob
2004	70 955	3 253	15,10
2005	70 532	2 710	15,40
2006	63 652	5 003	13,80
2007	49 894	6 462	11,00
2008	45 657	4 485	10,30
2009	59 976	1 721	13,60
2010	61 947	2 238	13,90
2011	58 087	1 974	12,90
2012	61 589	1 786	14,00
2013	65 820	2 345	11,50
2014	60 824	3 488	10,70
2015	50 778	5 598	8,90
2016	44 528	7 634	7,80
2017	31 522	10 808	5,40
2018	26 335	14 980	4,50
2019	22 637	15 691	3,90
2020	30 552	13 884	5,50
2021	29 616	14 806	5,30

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování<sup>79</sup>

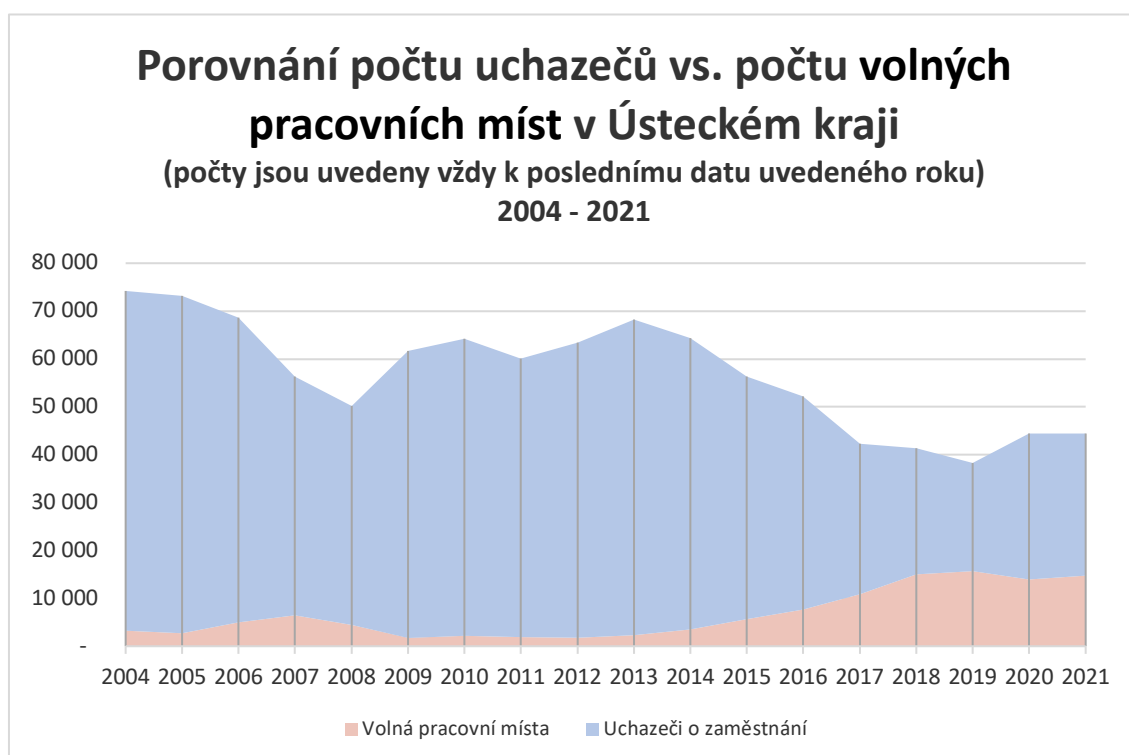
<sup>79</sup> Nezaměstnanost. In: *mpsv.cz* [online] [cit. 20.1.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nezamestnanost>.

Graf 3: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji v jednotlivých letech (v %)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování<sup>80</sup>

Graf 4: Porovnání počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst v Ústeckém kraji v jednotlivých letech



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování<sup>81</sup>

<sup>80</sup> Nezaměstnanost. In: *mpsv.cz* [online] [cit. 20.1.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nezamestnanost>.

<sup>81</sup> Uchazeči a volná místa. In: *data.mpsv.cz* [online] [cit. 28.11.2021]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace3?fbclid=IwAR33r4CrX34sMaS0WrgHCtT0kkQu-Tj3U-6-TcV0-7Apz1ECbDnTFUNIMaU>.

## 4.6 Nezaměstnanost v ČR

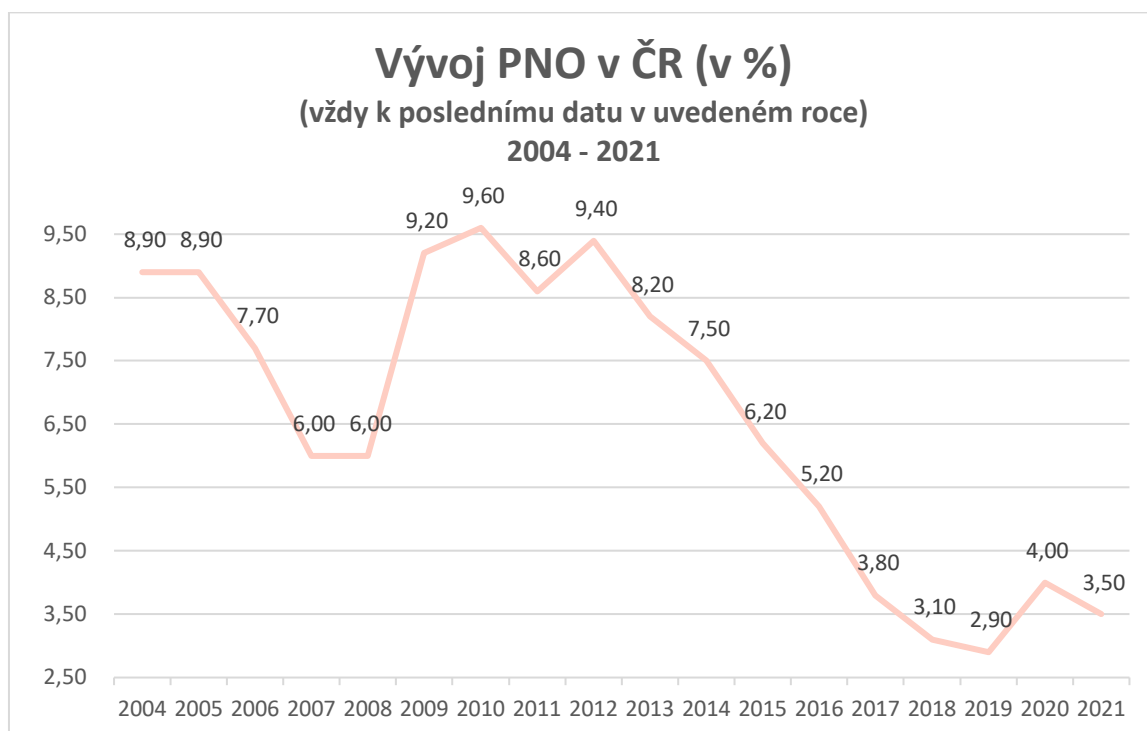
Tabulka 3: Ukazatelé nezaměstnanosti v ČR v jednotlivých letech

Rok	Uchazeči o zaměstnání	Volná pracovní místa	Podíl nezaměstnaných osob
2004	517 726	50 316	8,90
2005	510 416	52 164	8,90
2006	448 545	93 425	7,70
2007	354 878	141 066	6,00
2008	352 250	91 189	6,00
2009	539 136	30 927	9,20
2010	561 551	30 803	9,60
2011	508 451	35 784	8,60
2012	545 311	34 893	9,40
2013	596 833	35 178	8,20
2014	541 914	58 739	7,50
2015	453 118	102 545	6,20
2016	381 373	132 496	5,20
2017	280 620	216 629	3,80
2018	231 534	324 410	3,10
2019	215 532	340 957	2,90
2020	291 977	318 582	4,00
2021	262 142	357 911	3,50

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování<sup>82</sup>

<sup>82</sup> Nezaměstnanost. In: *mpsv.cz* [online] [cit. 20.1.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nezamestnanost>.

Graf 5: Vývoj podílu nezaměstnaných osob v ČR v jednotlivých letech (v %)

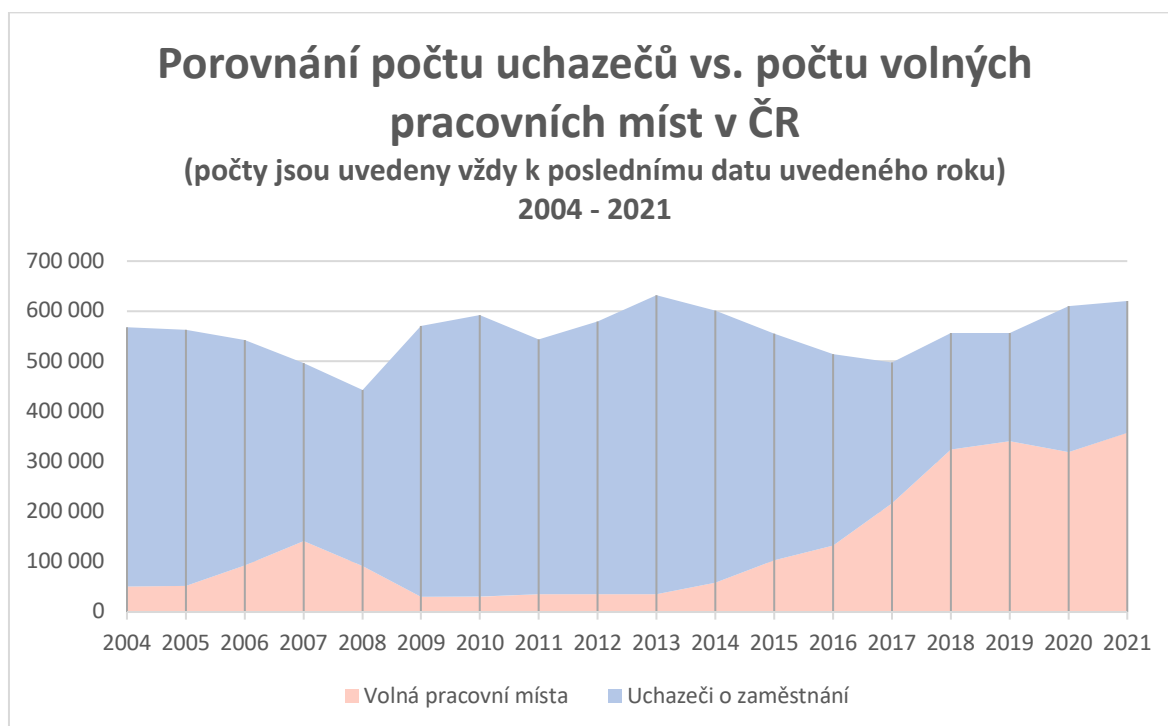


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování<sup>83</sup>

Nejnižší hodnota za sledované období v grafu č. 5 je stejně jako na Litoměřicku, tak i v celé ČR 2,9 % a procento za obě sledovaná území je vykazováno v roce 2019. Naproti tomu nejvyšší hodnota vystoupala na Litoměřicku až na 12,1 %, zatímco obecně v celé ČR pouze na 9,6 %. V současnosti je PNO z posledních dostupných dat v Litoměřickém okrese o pouhých 0,3 % nižší než v celé ČR, tedy 3,2 %. PNO má v ČR stejně jako konkrétně v Litoměřicích zejména od roku 2012 klesající tendenci.

<sup>83</sup> Nezaměstnanost. In: *mpsv.cz* [online] [cit. 20.1.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nezamestnanost>.

Graf 6: Porovnání počtu uchazečů a počtu volných pracovních míst v ČR v jednotlivých letech



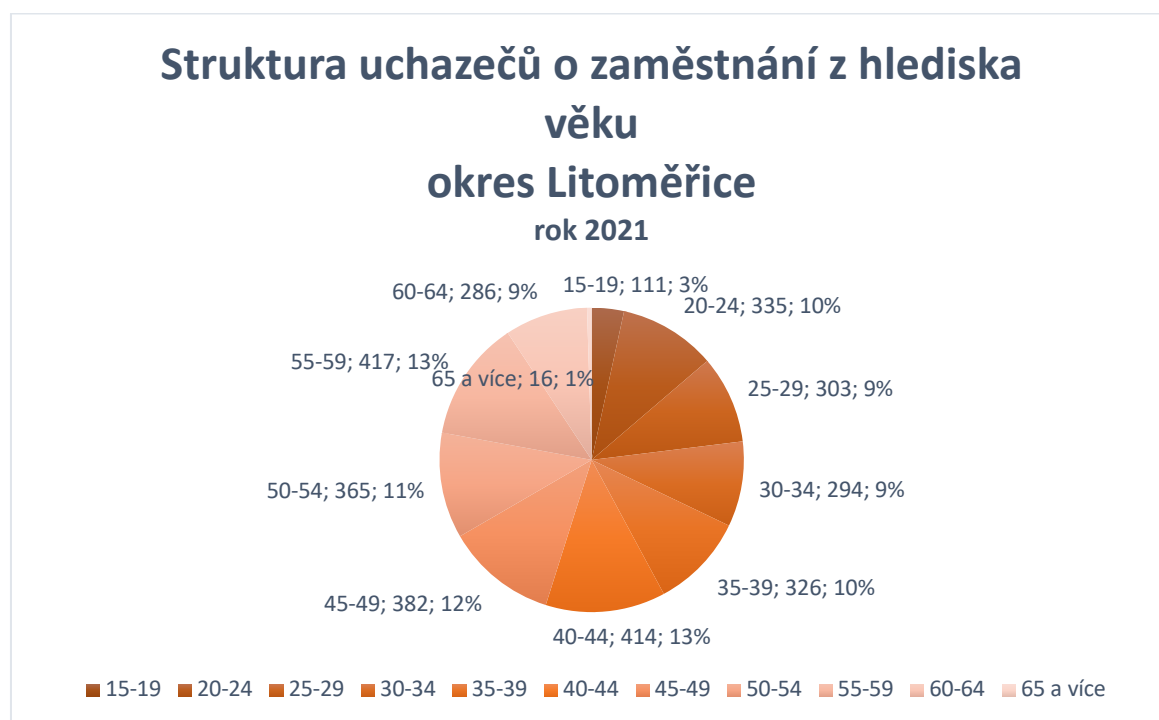
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování<sup>84</sup>

<sup>84</sup> Uchazeči a volná místa. In: *data.mpsv.cz* [online] [cit. 28.11.2021]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace3?fbclid=IwAR33r4Crx34sMaS0WrgHCtT0kkQu-Tj3U-6-TcV0-7Apz1ECbDnTFUNIMaU>.

## 4.7 Struktura uchazečů o práci

### 4.7.1 Z hlediska věku

Graf 7: Struktura uchazečů o zaměstnání na Litoměřicku z hlediska věku



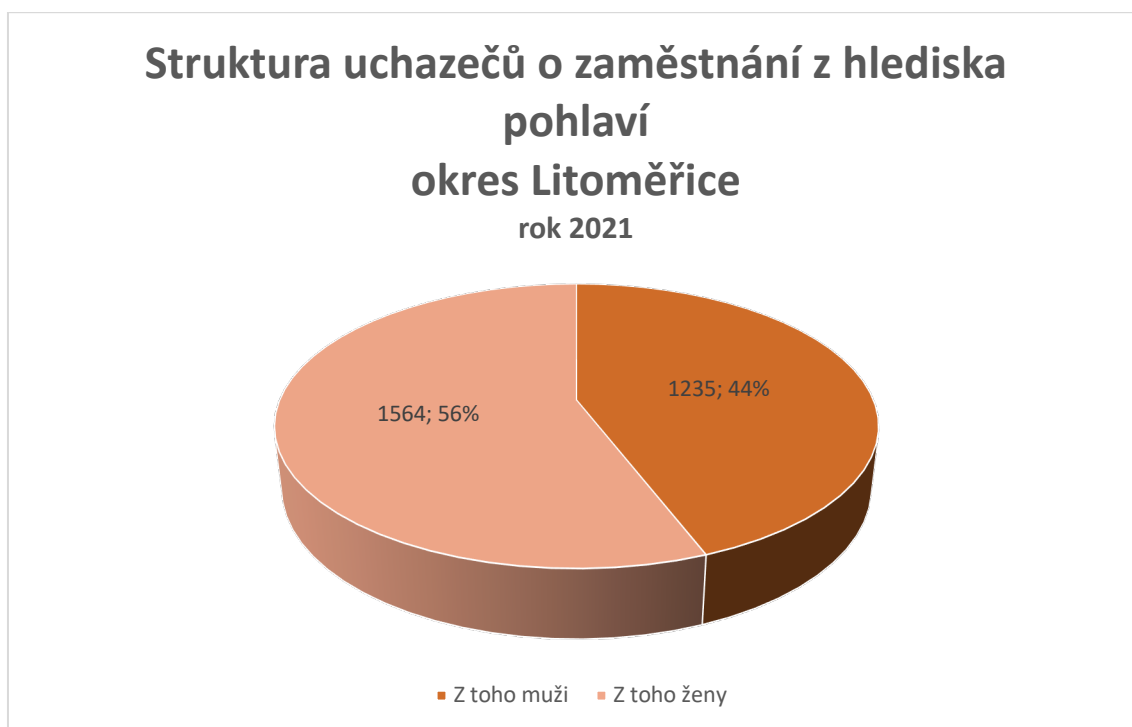
Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování<sup>85</sup>

Na základě grafu č. 7 můžeme říci, že nejmenší počet uchazečů sledujeme ve věku 65 a více let. Naopak nejvíce uchazečů se pohybuje ve věku mezi lety 55-59 lety.

<sup>85</sup> Uchazeči a volná místa. In: *data.mpsv.cz* [online] [cit. 28.11.2021]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace3?fbclid=IwAR33r4Crx34sMaS0WrgHCtT0kkQu-Tj3U-6-TcV0-7Apz1ECbDnTFUNIMaU>.

#### 4.7.2 Z hlediska pohlaví

Graf 8: Struktura uchazečů o zaměstnání na Litoměřicku z hlediska pohlaví



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování<sup>86</sup>

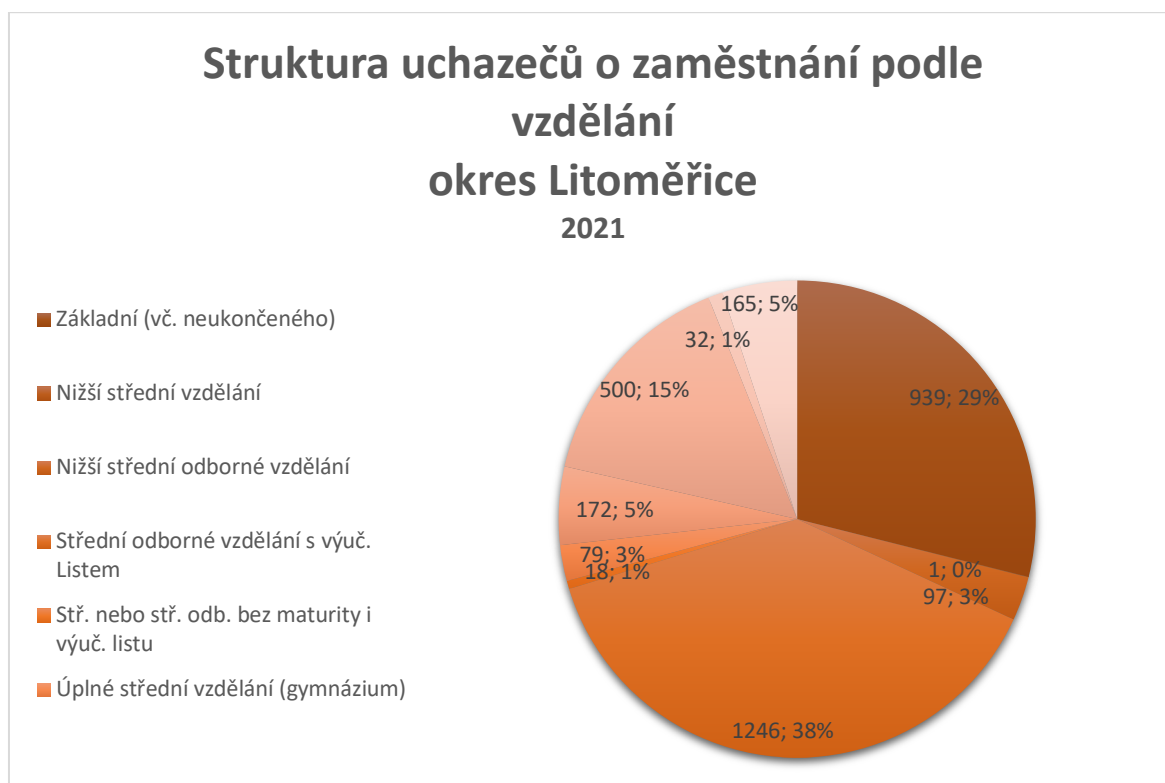
V roce 2021 bylo na ÚP v Litoměřicích evidováno celkem 2799 uchazečů o zaměstnání. Z toho 1564 žen, tedy 56 % a 1235 mužů, což odpovídá 44 % z celkového počtu uchazečů. Z toho vyplývá, že mezi ženami bylo v tomto roce nepatrně více uchazečů. Viz. graf č. 8.

<sup>86</sup> Uchazeči a volná místa. In: *data.mpsv.cz* [online] [cit. 28.11.2021]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace3?fbclid=IwAR33r4CrX34sMaS0WrgHCtT0kkQu-Tj3U-6-TcV0-7Apz1ECbDnTFUNIMaU>.



### 4.7.3 Z hlediska vzdělání

Graf 9: Struktura uchazečů o zaměstnání na Litoměřicku z hlediska vzdělání



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování<sup>87</sup>

Nejméně uchazečů o zaměstnání je na Litoměřicku podle grafu č. 9 mezi lidmi s nižším středním vzděláním a nejvíce naopak se středním odborným vzděláním s výučním listem.

### 4.7.4 Z hlediska odvětví na trhu práce

Tyto údaje nejsou veřejně dostupné.

## 4.8 Okolnosti vzniku nezaměstnanosti na Litoměřicku

Můžeme říci, že Litoměřice jsou na tom z hlediska nezaměstnanosti v porovnání s jinými okresy Ústeckého kraje velmi dobře. Je to zapříčiněno nejen polohou umístěnou nedaleko hlavního města Prahy, dobrou dopravní infrastrukturou, ale i velkým zájmem firem o nové zaměstnance, které vzhledem k nedostatku zaměstnanců na trhu práce slevují ze svých nároků na kvalifikaci a nabízejí velkou spoustu výhod. Přesto zde existuje nezaměstnanost, která se utváří jedním z hlavních problémů, a to je nedostatek zaměstnanců. Nejvíce nezaměstnaných lidí se pohybuje ve věku 60 let a více, kteří nemají zájem rozvíjet své

<sup>87</sup> Uchazeči a volná místa. In: *data.mpsv.cz* [online] [cit. 28.11.2021]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace3?fbclid=IwAR33r4Crx34sMaS0WrgHCtT0kkQu-Tj3U-6-TcV0-7Apz1ECbDnTFUNIMaU>.

schopnosti a dovednosti například při práci s počítačem nebo je čeká odchod do důchodu, a tak již nechtějí pracovat. Dalšími okolnostmi mohou být chronická onemocnění, kterými jsou zasaženy především ženy. K nezaměstnanosti přispívají také uchazeči o zaměstnání, kteří v regionu nemohou najít práci, která by jim vyhovovala a nemají dostatečnou kvalifikaci k nalezení zaměstnání v jiném oboru. Zejména jsou to ale lidé s nějakým handicapem nebo zdravotním postižením, pro které neexistuje dostatek pracovních míst. K tomu slouží aktivní politika zaměstnanosti, prostřednictvím níž vznikají nové dotované pracovní pozice.<sup>88</sup>

Kromě výše zmíněné mohou být okolnostmi také přírodní podmínky a počasí, které ovlivňují osoby pracující například jako zedníci nebo zemědělci. Mezi nové okolnosti vzniku nezaměstnanosti na Litoměřicku patří pěstouni.<sup>89</sup>

#### **4.9 Podpora v nezaměstnanosti**

Zájemce podává Žádost o podporu v nezaměstnanosti v období, ve kterém si hledá nové zaměstnání a využívá k tomu pomoci ÚP. Nárok na podporu zájemci vzniká, pokud splňuje zákonem stanovené podmínky o zaměstnanosti. Základní podmínkou je získání v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání dobu důchodového pojištění v délce minimálně 12 měsíců, prostřednictvím zaměstnání nebo jinou výdělečnou činností. Předchozí zaměstnání lze nahradit i dobou přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě ve věku do 4 let, osobní péče o fyzickou osobu závislou na jiné fyzické osobě žijící ve stejné domácnosti podle zvláštního právního předpisu, dále dobou výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby překračující rozsah práce alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu, osobní péče o závislou osobu mladší 10 let, nebo také dobou trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény. Lze ji podat přes datovou schránku, formou odeslání s elektronickým podpisem, nebo osobně na kontaktním pracovišti ÚP v Litoměřicích.<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> Nezaměstnanost a sociálně ekonomická situace... In: *ambis.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: [https://is.ambis.cz/th/jfh1z/Nezamestnanost\\_a\\_socialne\\_ekonomicka\\_situace\\_nezamestnanych\\_v\\_regionech\\_Benesov\\_a\\_Litomerice.pdf](https://is.ambis.cz/th/jfh1z/Nezamestnanost_a_socialne_ekonomicka_situace_nezamestnanych_v_regionech_Benesov_a_Litomerice.pdf).

<sup>89</sup> Vyjádření pracovníka Úřadu práce v Litoměřicích.

<sup>90</sup> Evidence uchazečů... In: *mpsv.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>.

## 5 Výsledky a diskuze

### 5.1 Skupiny významně přispívající k nezaměstnanosti

Skupiny přispívající k nezaměstnanosti v Litoměřicích jsou zejména sociálně slabí a bezdomovci. Mezi častěji zasažené jedince patří také maminky s malými dětmi, absolventi středních a vysokých škol, lidé ve věku 50 let a výše, osoby se zdravotním znevýhodněním a lidé, kteří mají exekuce, mají nekolidující zaměstnání nebo jsou vypláceni hmotnou nouzí.

### 5.2 Návrh na zlepšení situace

Způsobem, jak lze situaci na Litoměřicku zlepšit, může být nabídka volných pracovních míst, veřejně prospěšných prací, dále projekty ESF, možnosti rekvalifikačních kurzů a poradenství.

Jiným způsobem zlepšení situace a činností aktivní politiky zaměstnanosti může být zřízení společensky účelných pracovních míst vyhrazených zaměstnavateli nebo zřízených uchazečem o zaměstnání za účelem samostatné výdělečné činnosti po dohodě s ÚP.

*Veřejně prospěšné práce* znamenají pracovní příležitost, jako jsou údržba a úklid veřejných prostranství, budov a komunikací nebo jiné činnosti a organizace vzniklé za účelem prospěchu obce.

*Rekvalifikacemi* se rozumí zajišťování doplňkových kvalifikací a zlepšení vzdělání uchazečů požadovaných zaměstnavateli a různé rekvalifikační kurzy. Díky nim mohou uchazeči získat lepší kvalifikaci a mít tak snadnější uplatnění na trhu práce.

K lepším vyhlídkám by mohla přispět také lepší kooperace škol v Litoměřicích a jejím okolí s ÚP, za účelem lepšího začlenění absolventů na trhu práce prostřednictvím poradenství. Absolventi středních a vysokých škol je skupina lidí, kterou by se měl ÚP nejvíce zabývat. Školní systém a způsob odborného vzdělání by se měl přizpůsobovat požadavkům na trhu práce, aby si absolventi mohli co nejjednodušeji obstarat placené zaměstnání.

Dále by situaci mohlo zlepšit snížení podpory v nezaměstnanosti a omezení určitých sociálních dávek nezaměstnaným, kteří bez jakékoliv zdravotní překážky pracovat nechtějí a nemají snahu nalézt nové zaměstnání, tak aby se jim více vyplatilo aktivně pracovat namísto využívání podpory v nezaměstnanosti. To zároveň směřuje ke snížení zadluženosti státu. Naopak pomůže motivace nezaměstnaných, tak aby měli o práci zájem, pomocí různých pracovních benefitů, motivačních a poradenských programů. Ty by sloužili k přesvědčení zejména dlouhodobě nezaměstnaných o skutečnosti, že pracovat a pobírat mzdu je pro ně výhodnější než být registrovaný na ÚP a pobírat výrazně nižší sociální dávky, než by byli schopni vydělat v zaměstnání. Je nutné u nich o práci probudit zájem a donutit je, aby nerezignovali na svou pozici.

V poslední době jsou důvodem klesající nezaměstnanosti příznivé pandemické okolnosti. Způsobily totiž obnovení ekonomické aktivity v segmentu hotelnictví a různých druhů gastronomických provozů. Příkladem jsou restaurace, kavárny, bary, pivnice, ale i třeba kluby, které momentálně vykazují vysokou poptávku po kuchařích či pomocných kuchařích, číšnicích a servírkách. Při předpokladu, že nás v létě nepotká další vlna restrikcí, které měly při pandemii fatální dopad na tyto podniky, můžeme očekávat zkvalitnění prostředí pro uchazeče na trhu práce, zejména v této oblasti. Nezaměstnaní, kteří byli v důsledku pandemie z trhu práce vyloučeni, se začnou vracet na tyto pracovní pozice. Dalším důvodem klesající prognózy nezaměstnanosti jsou sezonní práce, kterých se hodně vyskytuje převážně v období prázdnin.

### **5.3 Projekty ESF na Litoměřicku**

Za účelem zlepšení situace na trhu se v každém regionu zakládají *projekty ESF*. Jedním z takových projektů je *Sdílna v Litoměřicích*, představující komunitní centrum pro dospělé, vybudované za účelem rozvoje řemeslných dovedností. Jedná se o truhlářskou a šicí dílnu neboli prostor pro tvorbu a recyklaci. Slouží ke vzájemné výpomoci a posilování vazeb lidí, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením. Cílové skupiny jsou lidé pečující o dítě, samoživitelé nebo také osoby se zdravotním postižením. EU přispěla na tento projekt 629 952 Kč. Ze státního rozpočtu bylo čerpáno 111 168 Kč. Tento projekt je součástí Operačního programu Zaměstnanost, konkrétně Výzvy pro MAS na podporu strategií komunitně vedeného místního rozvoje. Prioritní osou je Sociální začleňování a boj s chudobou.

Dalším projektem zřízeným Charitou v Litoměřicích je *Poradna pro handicapované*, jež pomáhá lidem se zdravotním postižením vrátit se do zaměstnání, snaží se dostat do veřejného podvědomí a být součástí institucí zajišťující uplatnění na trhu práce. Prostřednictvím této poradny se již podařilo zaměstnat několik klientů, kteří spolupracují na zvelebování prostoru Domova pro seniory v Litoměřicích.

Významným projektem v tomto regionu je nepochybně také *Azylový dům pro ženy a matky s dětmi v Lovosicích*. Cílem projektu je přispět ke zvyšování zaměstnanosti v regionu investováním do sociální infrastruktury, snahou o snižování nerovností a podpory sociálního začleňování. Je tak umožněné poskytování lepší kvality a úrovně sociálních služeb. Výsledkem je vybudování nového prostoru pro ženy a matky s dětmi, který odpovídá jejich potřebám, ale rovněž standardům 21. století a nárokům kladeným příslušnými právními předpisy a dokumenty. Tato budova, jejíž název byl následně změněn na *Dům Panny Marie Pomocné* obsahuje nezbytné vybavení v odpovídající kvalitě potřebné pro poskytování služeb sociálně vyloučeným osobám či sociálním vyloučením ohrožených. Napomáhat má také ke zvýšení zaměstnanosti.

## 6 Závěr

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo představit nejen aktuální situaci v oblasti nezaměstnanosti na Litoměřicku, ale také její vývoj ve sledovaném období od roku 2000 po současnost.

Práce byla rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretickou částí byla popsána základní problematika a vysvětleny pojmy vztahující se k tomuto tématu. Praktickou částí byla přiblížena situace na Litoměřicku, která byla následně porovnávána s Ústeckým krajem a celou ČR. Sledovanými ukazateli byly míra nezaměstnanosti, uchazeči o zaměstnání a počet volných pracovních míst. Struktura uchazečů o zaměstnání byla sledována z hlediska věku, pohlaví a vzdělání.

Nezaměstnanost je jev, při kterém se rozšiřuje chudoba, sociálně slabé obyvatelstvo a produktivita práce ve společnosti se naopak snižuje. Je nespravedlivým jevem nejen pro ty, kteří práci nemají nebo o ní přišli, ale také pro ty, kteří musí nést následky z ní vyplývající a nezaměstnanost financovat.

Jak již bylo řečeno, jedním z hlavních cílů práce bylo zkoumat vývoj nezaměstnanosti v období od roku 2000 po současnost v regionu Litoměřic a jejich okolí a zároveň tato data porovnat s Ústeckým krajem a celou Českou republikou. Z výsledků zkoumání je patrné, že podíl nezaměstnaných osob a tím pádem i míra nezaměstnanosti, měli z dlouhodobého hlediska ve sledovaném období klesající tendenci. To platí nejen pro Litoměřický region, ale i pro Ústecký kraj a celou ČR, jak je možné vyčíst z grafů v kapitolách 4.4 - 4.6. Grafy sledují vývoj PNO a porovnání počtu uchazečů s počtem pracovních míst v letech od roku 2004 do roku 2021 pro všechny zmíněné regiony.

Lze říci, že podíl nezaměstnaných osob se snížil v průběhu let řádově o několik procentních bodů a to jak na Litoměřicku, tak i v celé ČR. Pro porovnání v roce 2004 činilo PNO v regionu Litoměřic 11,5 %, naproti tomu v roce 2021 to bylo pouze 3,2 %, což je 8,3% rozdíl. Když porovnáme tento ukazatel se zbytkem Ústeckého kraje, zjistíme, že Litoměřice jsou na tom z celého kraje nejlépe. PNO pro celý ÚK v roce 2004 bylo 15,1 %, což už je poměrně vysoké číslo. V roce 2021 to bylo již pouze 5,3 %. Z toho je zjevné, že PNO v Ústeckém kraji ve sledovaném období, se snížilo dokonce více než na Litoměřicku, tedy o 9,8 %, nicméně stále ne na úroveň PNO v Litoměřicích. Litoměřický

region se významnou měrou podílel na celkovém snížení PNO pro celý Ústecký kraj, to samé lze říci i o Ústeckém kraji v porovnání se zbytkem ČR, jelikož Ústecký kraj byl jedním z nejvíce zasažených regionů nezaměstnaností. K poslednímu dni roku 2021 bylo PNO pro celou ČR sníženo na 3,5 %, což je velmi podobné i výsledku z Litoměřického regionu.

Otázkou však zůstává, jaké jevy stály za takto razantním snížením nezaměstnanosti a tím pádem zlepšením situace na trhu práce v tomto regionu. Z mého pohledu lze říci, že za tím stojí několik faktorů. Za jeden z nich považuji zlepšení infrastruktury v regionu, tím mám na mysli zejména dokončení klíčové dopravní tepny, tedy dálnice D8. S tím souvisí zatraktivnění regionu pro potenciální investory a budoucí zaměstnavatele, což lze potvrdit tím, že v této době v regionu založilo pobočky několik významných firem, které se staly klíčovými zaměstnavateli v tomto regionu a nabídly stovky nových pracovních míst.

V tomto případě s rozvojem infrastruktury jde ruku v ruce tvorba nových pracovních míst v regionu. To potvrzuje fakt, že v průběhu let se postupně srovnával počet nabízených pracovních míst s počtem uchazečů o zaměstnání, jak je opět možné vyčíst z grafů výše, porovnávající tyto dva ukazatele. Například z grafu číslo 2 můžeme vyčíst, že v roce 2004 bylo ke konci roku nabízeno 115 pracovních míst pro téměř 7000 nezaměstnaných. V roce 2021 byl tento poměr mnohem vyrovnanější, a to 1520 nabízených pracovních míst na 2596 nezaměstnaných. V porovnání se zbytkem Ústeckého kraje vychází tento poměr mnohem lépe pro Litoměřice a okolí. Z toho lze odvodit, že na Litoměřicku je situace na trhu práce více než na přijatelné úrovni a že se správným zacházením s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, lze poměrně účinně s nezaměstnaností bojovat. Zároveň lze říci, že k tomu všemu také přispěla dobrá ekonomická i politická situace v ČR ve sledovaném období, což je také samozřejmě jeden z hlavních důvodů, který přitahuje potenciální zahraniční investory. Dalším lákadlem pro zahraniční investory může být i to, že pracovní síla v ČR je stále poměrně levná v porovnání se zbytkem Západní Evropy.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### 7.1 Knižní publikace

1. GRUDZIŇSKÁ, Alice. Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením. České Budějovice: Nová Forma, 2012. ISBN 978-80-7453-214-6.
2. CHMURA, Milan. Nezaměstnanost jako ekonomický a sociální problém - edukační východiska z nezaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita, 2016. ISBN 978-80-7464-858-8.
3. MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
4. MARUŠKA, Zdeněk. Nenechte si líbit nezaměstnanost!: hospodářská krize a nezaměstnanost jsou odstranitelné. [Olomouc: Z. Maruška], 2012. ISBN 978-80-260-2443-9.
5. SEKOT, Aleš. Sociologické texty: (nezaměstnanost, bezdomovství, masová komunikace, multikulturní a občanská společnost). Brno: Institut mezioborových studií, 2004.
6. ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

### 7.2 Internetové zdroje

#### 7.2.1 Teoretická část

1. Covid na českém trhu práce. In: *cnb.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: [https://www.cnb.cz/cs/o\\_cnb/cnblog/Covid-na-ceskem-trhu-prace/](https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Covid-na-ceskem-trhu-prace/).
2. Nezaměstnanost v lednu mírně vzrostla. In: *uradprace.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/nezamestnanost-v-lednu-mirne-vzrostla>.
3. 10.3 Trh práce In: *edu.uhk.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: [https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek1/texty/10\\_Nabidka\\_prace\\_a\\_trh\\_prace.pdf](https://edu.uhk.cz/~jindrvo1/files/miek1/texty/10_Nabidka_prace_a_trh_prace.pdf).
4. Makroekonomie 8 – Nezaměstnanost. In: *miras.cz* [online] [cit. 8.11.2021]. Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/makroekonomie-08-nezamestnanost.php>.



5. Nezaměstnanost. In: *czso.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20568935/311107k03.pdf/41c1a51c-cb1a-4276-8f00-e3b60ab32fe1?version=1.0>.
6. Indikátor. In: *databaze-strategie.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.databaze-strategie.cz/cz/vys/indikatory-kraje/podil-nezamestnanych-osob>.
7. Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. In: *mpsv.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>.
8. Úřadu práce České republiky. In: *uradprace.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>.
9. Kontaktní pracoviště Litoměřice. In: *uradprace.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/litomerice-1#litomerice>.
10. Trh práce a nezaměstnanost. In: *finance.cz* [online] [cit. 15.12.2021]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/makrodata-eu/trh-prace/nezamestnanost/>.
11. Státní politika zaměstnanosti. In: *businessinfo.cz* [online] [cit. 5.1.2022]. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/statni-politika-zamestnanosti/>.
12. Uchazeči a volná místa. In: *data.mpsv.cz* [online] [cit. 28.11.2021]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace3?fbclid=IwAR33r4Crx34sMaS0WrgHCtT0kkQu-Tj3U-6-TcV0-7Apz1ECbDnTFUNIMaU>.

### 7.2.2 Praktická část

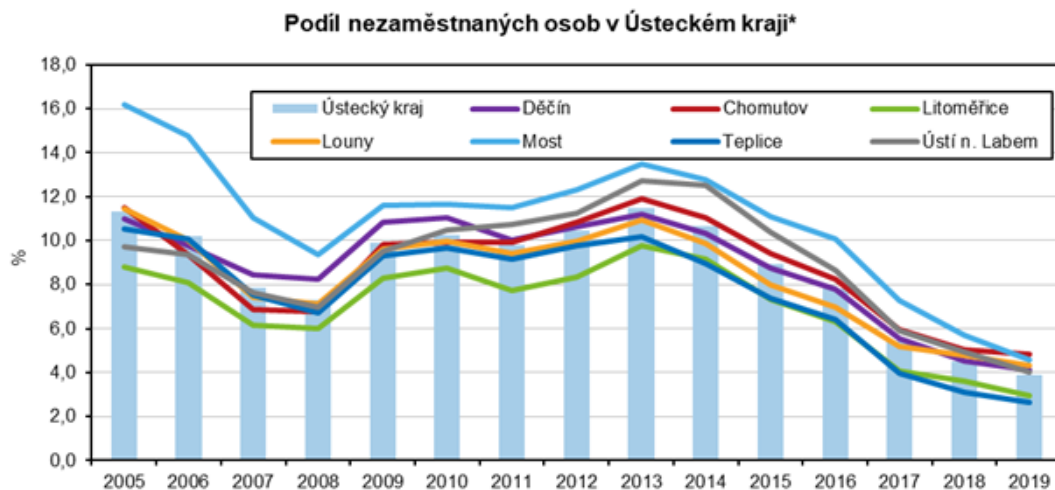
1. Litoměřice District. In: *en-academic.com* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://en-academic.com/dic.nsf/enwiki/7069952>.
2. Okres Litoměřice. In: *města.obce.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://mesta.obce.cz/vyhledat2.asp?okres=3506>.
3. Charakteristika okresu Litoměřice. In: *czso.cz* [online] [cit. 3. 11. 2021]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika\\_okresu\\_litomerice](https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_litomerice).
4. Litoměřice, stav obyvatel – statistika. In: *regiony.kurzy.cz* [online] [cit. 12. 11. 2022]. Dostupné z: <https://regiony.kurzy.cz/litomerice/stats/>.
5. Litoměřice, 2. Obyvatelstvo podle nejvyššího ukončeného vzdělání – statistika. In: *kurzy.cz* [online] [cit. 12. 11. 2022]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/obec/litomerice/stats-PU-SLDB-2-stranka/>.

6. Zaměstnavatelem roku... In: *litomericko24.cz* [online] [cit. 1.3.3033]. Dostupné z: <https://www.litomericko24.cz/2021/10/12/zamestnavatelem-roku-2021-je-v-usteckem-kraji-spolecnost-mondi/>.
7. Firmám na Litoměřicku... In: *litomericky.denik.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: [https://litomericky.denik.cz/zpravy\\_region/firmam-na-litomericku-chybi-lidi-ke-strojum-20180417.html](https://litomericky.denik.cz/zpravy_region/firmam-na-litomericku-chybi-lidi-ke-strojum-20180417.html).
8. Úvod. In: *flexfill.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <http://www.flexfill.cz>.
9. O nás... In: *trcz.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.trcz.cz/o-nas/>.
10. Podíl vyjíždějících z... In: *czso.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11248/27850131/4130-03-4203.pdf/7794f450-4018-4129-b290-e92395c310c4?version=1.1>.
11. Uchazeči a volná místa. In: *data.mpsv.cz* [online] [cit. 28.11.2021]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace3?fbclid=IwAR33r4CrX34sMaS0WrgHCtT0kkQu-Tj3U-6-TcV0-7Apz1ECbDnTFUNIMaU>.
12. Nezaměstnanost a sociálně ekonomická situace... In: *ambis.cz* [online] [cit. 1.3.2022]. Dostupné z: [https://is.ambis.cz/th/jfh1z/Nezamestnanost\\_a\\_socialne\\_ekonomicka\\_situace\\_nezamestnanych\\_v\\_regionech\\_Benesov\\_a\\_Litomerice.pdf](https://is.ambis.cz/th/jfh1z/Nezamestnanost_a_socialne_ekonomicka_situace_nezamestnanych_v_regionech_Benesov_a_Litomerice.pdf).
13. Nezaměstnanost. In: *mpsv.cz* [online] [cit. 20.1.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/nezamestnanost>.
14. Evidence uchazečů... In: *mpsv.cz* [online] [cit. 3.2.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>.

## 8 Přílohy

Příloha 1: Porovnání nezaměstnanosti mezi regiony Ústeckého kraje v letech 2005-2019 (v %) ..... 49  
 Příloha 2: Porovnání nezaměstnanosti mezi jednotlivými kraji ČR v lednu 2021 (v %) ..... 49

Příloha 1: Porovnání nezaměstnanosti mezi regiony Ústeckého kraje v letech 2005-2019 (v %)



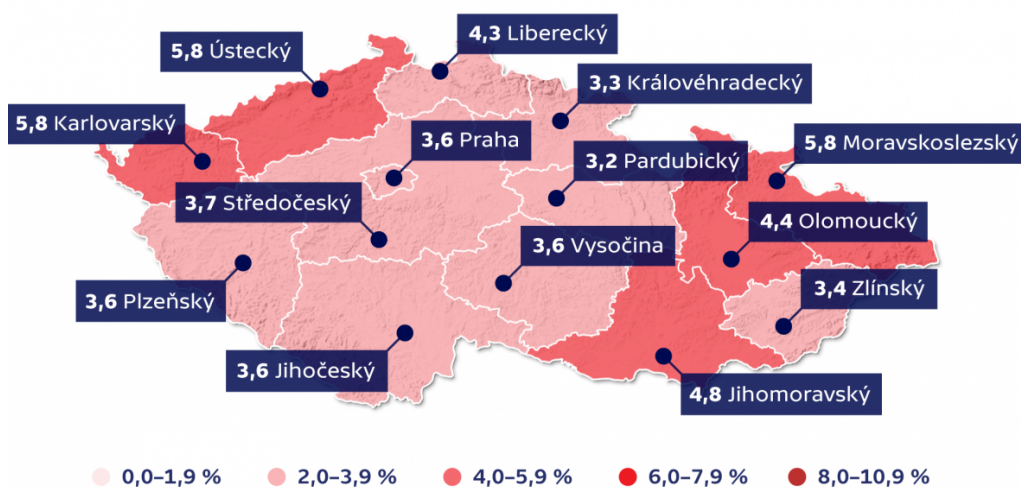
\* podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let na počtu obyvatel stejného věku

Zdroj: MPSV 91

Příloha 2: Porovnání nezaměstnanosti mezi jednotlivými kraji ČR v lednu 2021 (v %)

### Nezaměstnanost v krajích ČR – leden 2021 (v %)

[www.ct24.cz](http://www.ct24.cz)



Zdroj: MPSV

92

<sup>91</sup> Zdroj: Nezaměstnanost v Ústeckém... In: *czso.cz* [online] [cit. 20.2.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/nezamestnanost-v-usteckem-kraji-v-obdobi-20052019>.

<sup>92</sup> Zdroj: Nezaměstnanost v Česku v lednu... In: *ct24.ceskatelevize.cz* [online] [cit. 20.2.2022]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/3265364-nezamestnanost-v-cesku-v-lednu-stoupla-na-43-procenta>.