

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Bakalářská práce

**Nezaměstnanost v České republice a vybraných krajích
ČR**

Klára Sýkorová

© 2024 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Klára Sýkorová

Podnikání a administrativa

Název práce

Nezaměstnanost v České republice a vybraných krajích ČR

Název anglicky

Unemployment in the Czech Republic and selected regions of the CR

Cíle práce

Hlavním cílem práce je analýza vývoje a struktury nezaměstnanosti v České republice a ve vybraných krajích ČR za účelem zjištění hlavních příčin/důsledků nezaměstnanosti a navržení možných řešení tohoto problému. Dílčím cílem je charakterizovat pojmy související s nezaměstnaností.

Metodika

Bakalářská práce je rozdělena na dvě hlavní části, a to část teoretickou a praktickou. Teoretická část práce bude zpracována formou literární rešerše s využitím odborné literatury a internetových zdrojů.

Druhou částí bude část praktická, kde bude provedena (komparativní) analýza vývoje a struktury nezaměstnanosti za určité období v rámci vybraných regionů i celé České republiky. Data budou čerpána z Českého statistického úřadu, Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí.

Harmonogram:

Literární rešerše – 1. část: 3/2023 – 5/2023

Detailní metodika práce dokončení druhé části literární rešerše: 5/2023 – 6/2023

Vlastní práce – analytická část: 7/2023 – 10/2023

Vlastní práce – syntéza poznatků, návrhy a doporučení: 10/2023 – 11/2023

Odevzdání poslední verze práce vedoucímu práce ke konečnému posouzení: 12/2023

Doporučený rozsah práce

35 – 45 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, analýza, vývoj a struktura nezaměstnanosti, trh práce, míra nezaměstnanosti, ČR, kraje, komparace, doporučení.

Doporučené zdroje informací

BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z., *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3

KACZOR, Pavel, *VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.

KUCHAŘ, P., *Trh práce sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-802-4613-833

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80-901424-9-4.

SIROVÁTKA, Tomáš; MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

ŠIMEK, M., *Trh práce*. Ostrava: tiskárna UNION, 2005. ISBN 80-86764-26-5

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Michal Steininger, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 4. 9. 2023

prof. Ing. Lukáš Čechura, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 11. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 22. 02. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci Nezaměstnanost v České republice a ve vybraných ČR krajích 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. 2024

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Michalu Steiningerovi, Ph.D., za jeho odborné rady a cenné připomínky, které významně přispěly k vytvoření této bakalářské práce. Cením si jeho trpělivosti a podpory, kterou mi poskytl během celého procesu.

Nezaměstnanost v České republice a ve vybraných krajích ČR

Abstrakt

Cílem bakalářské práce je zkoumat vývoj a strukturu nezaměstnanosti ve vybraných krajích ČR od roku 2015 do roku 2022 a porovnat ho s celkovou nezaměstnaností v České republice v tomto období. Důraz je kladen na vysvětlení základních pojmů souvisejících s nezaměstnaností a na teoretický přehled nezaměstnanosti a jejích druhů, trhu práce, rizikových skupin obyvatel a dopadů nezaměstnanosti na sociální politiku.

V analytické části práce jsou prezentována konkrétní data týkající se nezaměstnanosti ve vybraných krajích ČR. Nejprve je zkoumán celkový vývoj míry nezaměstnanosti v období let 2015–2022 a následně jsou analyzovány specifické kategorie nezaměstnaných podle věku, pohlaví či úrovně dosaženého vzdělání. Dále je provedeno srovnání míry nezaměstnanosti ve vybraných krajích s celkovou nezaměstnaností v České republice v období let 2015 až 2022.

V roce 2015 byla nejvyšší míra nezaměstnanosti, a to 7,79 % v ČR a 8,91 % v Ústeckém kraji. Naopak nejnižší nezaměstnanosti bylo dosaženo v roce 2019 hodnotami 2,87 % v ČR a 3,9 % v Ústeckém kraji. V roce 2020 došlo k výraznému nárůstu nezaměstnanosti, a to zejména v Ústeckém kraji, kde se počet nezaměstnaných mužů zvýšil o 1 410 % a žen o téměř 970 %. Rozbor věkového faktoru u nezaměstnaných ukázal, že nejvíce postiženou/rizikovou skupinou jsou osoby ve věku 35 až 44 let, zatímco nejméně postižené jsou osoby ve věku 30 až 34 let. Co se týče ukazatele vzdělání, nejvíce postižení/riziková jsou lidé se středním vzděláním bez maturity. U této skupiny byl zaznamenán největší nárůst nezaměstnanosti v roce 2020 v Ústeckém kraji, který činil téměř 97 %.

Klíčová slova: nezaměstnanost, trh práce, vývoj a struktura nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, riziková skupina nezaměstnaných, dopady nezaměstnanosti na sociální politiku a politiku zaměstnanosti

Unemployment in the Czech Republic and selected regions of the CR

Abstract

The aim of the bachelor's thesis is to analyze development and structure of unemployment in selected regions from 2015 to 2022 and compare it with the overall unemployment in the Czech Republic during this period. Emphasis is placed on explaining the basic concepts related to unemployment and providing a theoretical overview of unemployment and its types, the labor market, at-risk population groups, types of unemployment, their impacts, and employment policies.

The analytical part of the thesis presents specific data regarding unemployment in selected regions. Firstly, the overall trend in the unemployment rate from 2015 to 2022 is examined, followed by an analysis of specific categories such as age, gender, and level of education. Furthermore, a comparison is made between unemployment in selected regions and the overall unemployment in the Czech Republic from 2015 to 2022.

In 2015, the highest unemployment rate was recorded in the Czech Republic and in the Ústí Region, reaching 7,79 % and 8,91 %, respectively. The lowest values were in 2019 at 2,87% in the Czech Republic and 3,9% in the region. In 2020, there was a significant increase in unemployment, especially in the Ústí Region, where the number of unemployed men increased by 1,410 % and women by nearly 970 %. An age breakdown of the workforce showed that the most affected group were individuals aged 35 to 44, while the least affected were those aged 30 to 34. In terms of education, those most affected were individuals with secondary education without a diploma, with the highest increase in unemployment in the Ústí Region in 2020 by nearly 197 %.

Keywords: Unemployment, labour market, unemployment rate, development and structure unemployment, a risk groups, the impact of unemployment, employment policy

Obsah

1	Úvod	10
2	Cíl práce a metodika	11
3	Teoretická východiska	12
3.1	Vymezení pojmu nezaměstnanost	12
3.2	Trh práce	17
3.3	Míra nezaměstnanosti	19
3.4	Dopady nezaměstnanosti	22
3.5	Příčiny nezaměstnanosti	23
3.6	Politika zaměstnanosti	24
3.7	Typy pracovních činností, které čelí vyšší míře nezaměstnaností	28
4	Vlastní práce	32
4.1	Výběr kraje	32
4.2	Charakteristika Ústeckého kraje	33
4.3	Vývoj nezaměstnanosti v ČR a v Ústeckém kraji	34
4.4	Nezaměstnanost v ČR a v Ústeckém kraji dle jednotlivých kategorií	37
5	Výsledky	49
6	Závěr	52
7	Seznam použitých zdrojů	54
7.1	Bibliografické zdroje	54
7.2	Internetové zdroje	56
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratek	61
8.1	Seznam obrázků	61
8.2	Seznam tabulek	61
8.3	Seznam grafů	61

1 Úvod

Nezaměstnanost představuje jeden z klíčových sociálních a ekonomických fenoménů, který má zásadní vliv na fungování moderních společností. V rámci České republiky i Ústeckého kraje se nezaměstnanost stal předmětem zájmu mnoha výzkumných studií a politických opatření, neboť jeho dynamika a charakter odrážejí širší ekonomické a sociální trendy. Tato bakalářská práce se zaměřuje na analýzu vývoje nezaměstnanosti v České republice a v Ústeckém kraji v období od roku 2015 do roku 2022. Zaměření na Českou republiku a konkrétně na Ústecký kraj je odůvodněno jejich specifickými charakteristikami, které mohou ovlivnit dynamiku trhu práce a míru nezaměstnanosti. Ústecký kraj je jedním z regionů s vyšší mírou nezaměstnanosti v rámci České republiky, a proto je jeho analýza zvláště relevantní pro pochopení regionálních disparit a efektivity politik zaměřených na trh práce. V rámci této práce budou zkoumána klíčová data týkající se nezaměstnanosti v obou regionech. Důraz bude kladen na identifikaci trendů v čase a analýzu faktorů, které ovlivňují míru nezaměstnanosti v České republice a v Ústeckém kraji. Podklady pro praktickou část byly získány z různých zdrojů, včetně Českého statistického úřadu, Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí.

2 Cíl práce a metodika

Cíle práce

Hlavním cílem práce je analýza vývoje a struktury nezaměstnanosti v České republice a ve vybraných krajích ČR za účelem zjištění hlavních příčin/důsledků nezaměstnanosti a navržení možných řešení tohoto problému. Dílčím cílem je charakterizovat pojmy související s nezaměstnaností.

Metodika

Bakalářská práce je rozdělena na dvě hlavní části, a to část teoretickou a praktickou. Teoretická část práce bude zpracována formou literární rešerše s využitím odborné literatury a internetových zdrojů, například v podobě vědeckých článků. Teoretická část se zabývá vysvětlením samotného pojmu nezaměstnanost, viz kapitola 3.1, a trhem práce v kapitole 3.2. Dále zkoumá míru nezaměstnanosti, která je k nalezení v kapitole 3.3. Teoretická část popisuje dopady nezaměstnanosti v kapitole 3.4 a její příčiny v kapitole 3.5. V teoretické části je popsána politika zaměstnanosti, viz kapitola 3.6. Také se zabývá lidmi, kteří jsou více náchylní k tomu, aby byli nezaměstnaní – viz kapitola 3.7.

Druhou částí je část praktická, kde je provedena (komparativní) analýza vývoje a struktury nezaměstnanosti za určité období v rámci regionu Ústeckého kraje i celé České republiky. Ústecký kraj byl vybrán proto, protože dosahuje průměrně jednoho z nevyšších podílů nezaměstnaných osob ze všech krajů ČR. Srovnávání kraje s národním průměrem poskytuje užitečné poznatky o vývoji regionu. Výběr kraje lze najít v kapitole 4.14.1 a popis Ústeckého kraje se nachází v kapitole 4.2. Vlastní práce zkoumá vývoj nezaměstnanosti v ČR i na území Ústeckého kraje (viz segment 4.3) a nakonec se v sekci 4.4 věnuje nezaměstnanosti dle pohlaví, věku a dosaženého vzdělání. V praktické části byla využita metoda deskripce, kde je proveden detailní popis vývoje a struktury nezaměstnanosti v České republice a vybraných krajích ČR. Data byla čerpána z Českého statistického úřadu, Úřadu práce a Ministerstva práce a sociálních věcí.

3 Teoretická východiska

3.1 Vymezení pojmu nezaměstnanost

Mareš (2002) popisuje nezaměstnanost jako stav, kdy člověk nemá zaměstnání a aktivně usiluje o zaměstnání na Úřadu práce ČR. Nezaměstnaný člověk nedostává peníze z trhu peněz, to ale neznamená že by se na něm nemohl pohybovat. Nemá ale možnost se prosadit a jeho místo je na straně nabídky nerealizované.

Podle Buchtové (2013) je nezaměstnanost jev na trhu práce, při kterém dochází k nerovnovážnému stavu z hlediska mzdové sazby, která je vyšší než její rovnovážná sazba. Nezaměstnané představuje určitá skupina obyvatel, která si aktivně hledá práci na Úřadu práce, přičemž trh práce pro tuto skupinu nenabízí žádné zaměstnání.

Pojem nezaměstnanost popisuje stav, kdy si člověk aktivně hledá zaměstnání, ale nedaří se mu jej najít. Nezaměstnanost je jedním z hlavních měřítek zdraví ekonomiky.

Příliš vysoká míra nezaměstnanosti nasvědčuje ekonomické tísní, na druhé straně extrémně nízká nezaměstnanost signalizuje naopak přehřátou ekonomiku. Nezaměstnanost lze klasifikovat jako frikční, cyklickou, strukturální nebo sezonní. Mnoho vlád provádí intervence a poskytuje nezaměstnaným jednotlivcům příjem, pokud splňují určité podmínky. (Hayes 2024)

Populaci lze diferencovat do dvou primárních skupin, a to ekonomicky aktivní obyvatelstvo a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří zaměstnaní a nezaměstnaní. Do ekonomicky aktivní sféry obyvatelstva spadají pracující osoby od 15 let, studenti a osoby v domácnostech. Zbytek populace se nachází v kategorii ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. To jsou osoby, které nejsou práce schopné, nebo si aktivně nehledají zaměstnání. (Mach 2001)

Podle definice OECD jsou nezaměstnanými všechny osoby nad stanovený věk, které v referenčním období (typicky týden nebo měsíc) nebyly v placeném zaměstnání nebo samostatně výdělečné činnosti, byly práceschopné a aktivně práci hledaly. Důležitý rozdíl

je mezi dlouhodobou nezaměstnaností (6 měsíců a více) a krátkodobou nezaměstnaností. (Winkelmann 2014)

Ne každá osoba, která je bez práce, je nezaměstnaná. Podle definice ILO (Mezinárodní organizace práce), používané ve výběrovém šetření pracovních sil, musí osoba splňovat tři striktní kritéria, aby byla považována za nezaměstnanou:

- a. nesmí pracovat ani hodinu týdně za jakoukoli odměnu nebo mít formální vztah k zaměstnavateli,
- b. musí si práci aktivně hledat,
- c. musí být schopná nastoupit do nabídnutého zaměstnání nejpozději do dvou týdnů.

Pokud osoba nesplňuje poslední dvě podmínky, je považována za ekonomicky neaktivní. Na úřadech práce se obdobně započítávají pouze „dosažitelní“ uchazeči o zaměstnání, tedy takoví, kteří mohou ihned nastoupit do nabídnutého zaměstnání (nejsou právě v rekvalifikačním kurzu apod.). [CZSO.cz](https://www.czso.cz) – citace online (7. 2. 2024)

Druhy nezaměstnanosti

K získání dokonalé informovanosti o trhu práce a jeho fungování je nezbytné identifikovat rozsah, strukturu a příčiny jednotlivých typů nezaměstnanosti. Na základě několika kritérií je možné rozlišit následující druhy nezaměstnanosti. (Rievajová 2012)

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost charakterizuje nezaměstnanost na malý časový úsek. Na trhu práce dochází velmi často k navýšení počtu osob bez zaměstnání, které právě představují nabídku na trhu. Lidé z prací odcházejí z mnohých důvodů, ať už kvůli vlastním preferencím nebo třetím osobám. Na trhu práce tak dochází k přemísťování osob z jednoho zaměstnání do druhého. Frikčně nezaměstnaná osoba se stane nezaměstnanou na krátkou dobu, a to během hledání nové pracovní pozice. Hlavním faktorem frikční nezaměstnanosti je doba, kterou jsou osoby schopné akceptovat po dobu jejich nezaměstnanosti. Dalšími faktory jsou například struktura trhu práce či podmínky na něm. Čím lepší pracovní podmínky stát nabídne, tím menší bude počet nezaměstnaných osob. (Mareš 2002)

Období přechodu pracovníků je výsledkem dobrovolných přechodů v rámci ekonomických posunů, které pracovníkům ztěžují hledání nové práce. Frikční nezaměstnanost bývá zejména v rostoucích stabilních ekonomikách, je považována za součást přirozené míry nezaměstnanosti důsledkem pohybu pracovních míst a ekonomické síly. Pracovníky lze rozdělit do tří kategorií: 1) pracovníci, kteří opustili své zaměstnání, 2) lidé vracující se do pracovního procesu, 3) nově přichozí na trh práce. Frikční nezaměstnanost se liší od cyklické nezaměstnanosti (přirozený příliv a odliv ekonomiky) i od strukturální nezaměstnanosti (změna pracovního odvětví). Frikční nezaměstnanost může být příznivým ukazatelem toho, že si pracovníci dobrovolně hledají lepší pracovní pozice a zároveň tak poskytují podnikům a zaměstnavatelům obecně širší škálu potenciálních zaměstnanců. Obvykle existence frikční nezaměstnanosti nasvědčuje tomu, že ekonomice se daří dobře. Samozřejmě, bude-li míra frikční nezaměstnanosti příliš vysoká, nebude se jednat o pozitivní vliv na ekonomiku. Když je frikční nezaměstnanost vysoká, může být pro zaměstnavatele obtížné udržet talentované zaměstnance. Frikční nezaměstnanost často znamená, že pracovníci mohou porovnávat různé nabídky, čekat na výhodné příležitosti a vyžadovat například vyššího ohodnocení. Jeden z kladných dopadů frikční nezaměstnanosti je, jak lidé žijí své životy. Frikční nezaměstnanost přispívá k motivaci hledání jiných pracovních příležitostí. Podobně jako COVID-19 mohl pro některé jedince zviditelnit určité pracovní tendence, frikční nezaměstnanost může znamenat, že lidé se chovají více účelově a v hojně míře si hledají lepší živobytí. (Kagan 2024)

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost nastává, pokud je nedostatek určitého druhu práce (podle kvalifikace, regionu atp.). Představuje nerovnováhu mezi nabídkou, na které se vyskytuje zaměstnavatel, a poptávkou, tj. poptávající nemůže najít odpovídající práci. Příčinou vzniku strukturální nezaměstnanosti může být délka pracovního poměru, nebo ohrožené skupiny obyvatelstva, které nejsou schopny se přizpůsobit podmínkám nabídky. Hlavními faktory určujícími míru strukturálního typ nezaměstnanosti jsou zejména vyspělost regionu a počet jeho obyvatel. Ve vyspělejších regionech s větším počtem obyvatel je deficit nabízených pracovních úvazků, protože v těchto regionech je mnoho kvalifikovaných obyvatel. Naopak v méně vyspělých regionech s menším počtem obyvatel dochází k poklesu kvalifikovaných osob a nabídek zaměstnání je více. (Rievajová 2012)

Jedním z hlavních makroekonomických problémů je právě strukturální nezaměstnanost. Stejně jako je tomu například u inflace, strukturální nezaměstnanost je spojena s nepříznivými důsledky pro blahobyt země. Tento typ nezaměstnanosti může převládat jak v rozvinutých, tak i v rozvojových zemích. Obecně však lze říci, že strukturální nezaměstnanost převládá více v rozvojových zemích, kde dochází k populačnímu růstu, který přesahuje jak ekonomický růst, tak i růst pracovních míst. V důsledku velké míry strukturální nezaměstnanosti země hledají vhodné politiky, které mají za cíl snížit úroveň strukturální nezaměstnanosti. (Akalbeo et al. 2023)

Sezonní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost se odvíjí od určitých časových intervalů na trhu práce, kdy v určité sezoně klesá, nebo se naopak navyšuje poptávka po určitých zaměstnáních. (Holman 2008)

Sezonní nezaměstnanost má krátkodobý charakter a objevuje se zejména u profesí, které jsou závislé na sezoně či počasí. Tento typ nezaměstnanost se často vyskytuje v turistických oblastech, kde jsou atrakce často otevřeny pouze v určitém ročním období. Například zábavní parky zaměstnávají své pracovníky pouze během provozních sezon, což je v mnoha případech dáno klimatickými limity. Rovněž zaměstnanci lyžařských areálů obvykle pracují pouze tehdy, když lidé lyžují. Dalšími příklady mohou být práce v zemědělství nebo rybolov. (Kodymová, 2005) ([Maryville.edu](https://www.maryville.edu), citace online 07.2. 2024)

Výsledkem sezonní nezaměstnanosti je snížená poptávka po pracovní síle, ke které dochází na konci sezony.

Cyklická nezaměstnanost

Konjunkturální neboli cyklická nezaměstnanost nastává během ekonomických krizí, kdy je poptávka po práci nižší a společnosti propouštějí své pracovníky. (Kodymová 2005)

Termín cyklická nezaměstnanost úzce souvisí s počtem pracovníků během ekonomických cyklů. Hrubý domácí produkt, tedy hodnotu zboží a služeb, kterou vyprodukuje národ v určitém časovém úseku, je ukazatelem těchto hospodářských vzestupů a pádů. Klesá-li poptávka po produktu či službě, dochází k poklesu výroby. To vede ke snížení najímání a

zaměstnávání lidí, kteří si aktivně hledají práci, což má za důsledek zvyšování míry nezaměstnanosti. (Maryville.edu, citace online 07.2. 2024)

Dobrovolná nezaměstnanost

Tuto podskupinu nezaměstnanosti tvoří osoby, které si zaměstnání hledají, ale nabídky zaměstnání nevyhovují jejich podmínkám a preferencím, a tak raději zůstávají nezaměstnaní. (Zamrazilová 2016)

Dobrovolná nezaměstnanost se vyskytuje tam, kde je počet lidí hledajících práci roven nebo menší než počet volných pracovních míst na trhu. Tato situace nastává, když jednotlivci hledají zaměstnání, které nabízí vyšší mzdu nebo lepší pracovní podmínky, než ty, které jsou momentálně nabízené. To vede k tomu, že pracovníci častěji opouštějí svá aktuální zaměstnání a tráví nějaký čas hledáním pracovního uplatnění s lepšími podmínkami. Tito jedinci dávají dobrovolně přednost tomu, že budou na nějakou dobu nezaměstnaní. (Krebs 2007)

Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost nastává, je-li počet hledajících osob po práci vyšší než počet volných pracovních míst. Ve svých důsledcích tento jev způsobuje převis poptávky nad nabídkou, což vede k nárůstu míry nezaměstnanosti. V takovýchto situacích jsou potřeba zásahy státu prostřednictvím politiky zaměstnanosti. Při nedobrovolné nezaměstnanosti dochází k tomu, že mzdy jsou neelastické. Roste-li tedy poptávka po nějaké profesi, nabídka se nestihne přizpůsobit, což vede k tomu, že lidé jsou ochotni pracovat za menší mzdu/plat. (Holman 2016, Rievalová 2012)

Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobou nezaměstnaností se rozumí nezaměstnanost delší než 6 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Příčina dlouhodobé nezaměstnanosti je ovlivněna řadou faktorů: malá poptávka po daném zaměstnání, nedostačující kvalifikace, zdravotní problémy aj. (Holman 2008)

Je nutné mít na vědomí, že definice dlouhodobé nezaměstnanosti není zcela jednoznačná a některými organizacemi, např. Mezinárodní organizací práce či Eurostatem, je vnímána a prezentována jako nezaměstnanost trávající déle než 1 rok.

Cyklická a strukturální nezaměstnanost inklinuje k dlouhodobé nezaměstnanosti. Například recese v roce 2008 způsobila velký nárůst cyklické nezaměstnanosti. Někteří jednotlivci, kteří byli v důsledku hospodářského poklesu dlouho nezaměstnaní, zjistili, že již nejsou způsobilí a kompetentní pro nabízená pracovní místa. Dopady dlouhodobé nezaměstnanosti na jednotlivce mohou mít také negativní dopad na ekonomiku. To může přispět k vyšší cyklické nezaměstnanosti a vést k vyšší dlouhodobé nezaměstnanosti.

(Maryville.edu, citace online 07.2. 2024)

3.2 Trh práce

Trh práce je charakterizován interakcí nabídky a poptávky po pracovní síle při určité úrovni mezd. Na straně poptávky se nacházejí podniky a zaměstnavatelé, kteří vykupují pracovní sílu, zatímco na straně nabídky se nacházejí domácnosti a zaměstnanci, kteří svou pracovní sílu prodávají. Vznikne-li na trhu práce přebytek pracovní síly, dochází k nárůstu nezaměstnanosti, což nastává v situaci, kdy je mzdová sazba vyšší než rovnovážná sazba. Toto znamená, že při dané úrovni mezd je k dispozici více práce, než je poptávka. Nezaměstnanost může být vyvolána různými vlivy: nedostatkem pracovních míst, nedostatečnou kvalifikací, strukturálními změnami nebo jinými determinujícími faktory, které ovlivňují fungování trhu práce. Aby byla minimalizována nezaměstnanost, je zásadní udržovat rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Rovnováhy na trhu lze dosáhnout prostřednictvím podpory ekonomického růstu a tvorby nových pracovních míst, investováním do vzdělávání a odborného rozvoje pracovní síly a snížením překážek při vstupu na trh práce. (Buchtová 2013)

Jednoduše řečeno – na pracovním trhu se střetávají dvě hlavní složky: práce, která se nabízí, a mzda, za kterou je tato práce kupována. Nabízející strana usiluje o maximalizaci ceny za svou práci, zatímco kupující strana má naopak za cíl minimalizovat cenu, přičemž obě dvě strany usilují o zachování vysoké kvality práce. (Kuchař 2007)

Se vznikem Evropské asociace ekonomů práce (EALE) v roce 1989 došlo k významnému rozvoji znalostí v oboru ekonomiky práce v zejména Evropě. Evropská asociace ekonomů práce podporuje studium, výzkumy a aplikace ekonomie práce. Asociace má více než 800 členů z celkem 25 zemí. Asociace sídlí ve Výzkumném centru pro vzdělání a trh práce (ROA) v Maastrichtské univerzitě v Nizozemí. Tato instituce vydává dvakrát ročně svůj

elektronický zpravodaj „Ekonomika práce“, čímž značnou měrou přispívá k obohacení řešení dané problematiky. (Evropská asociace ekonomů práce 2024)

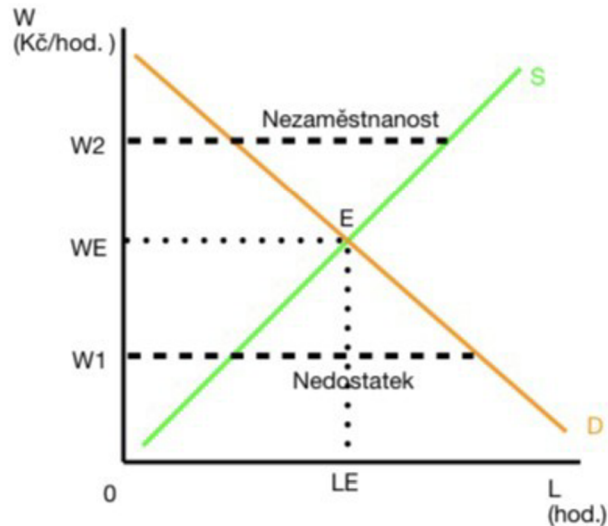
Zaměstnanci se snaží vždy jednat tak, aby dosáhli co nejvyšší životní úrovně. Součet několika milionů pracovníků vytváří v ekonomice nabídku pracovních sil, a to nejen z pohledu počtu osob, které vstupují na trh práce, ale také z hlediska množství a kvality dostupných dovedností ze strany těchto pracujících. Lidé, kteří chtějí maximalizovat svou životní úroveň, mají tendenci věnovat více času a úsilí těm činnostem, které mají vyšší výnos. Křivka nabídky je spjata s počtem nabízených hodin pracovníků s nabízenou mzdou. Čím vyšší mzda je nabízena, tím větší bude nabídka práce. Stejně jako pracovníci, tak i firmy chtějí maximalizovat zisk. Firmy se musí rozhodnout, kolik a jaké typy pracovníků přijmou či propustí, jak dlouho budou tito zaměstnanci pracovat atd. Z pohledu firmy je spotřebitel určujícím faktorem. Křivka nabídky práce vyjadřuje počet osob, které jsou schopny dodávat své služby firmám za určitou mzdu. Naopak křivka poptávky po práci udává počet pracovníků, které firmy za danou mzdu najmou.

Poptávka po pracovní síle vzniká po sečtení rozhodnutí o přijímání nebo propuštění milionů zaměstnanců. Za předpokladu že, firmy chtějí dosáhnout co nejvyššího zisku, platí, že firmy budou najímat pracovníky, když je práce levná, a naopak se zdrží najímání, bude-li práce drahá. Velký počet pracovníků je ochoten poskytovat své dovednosti, když je mzda vysoká, ale málo firem je ochotno si je najmout. Z toho vyplývá, že menšina pracovníků bude ochotna pracovat při nízké mzdě, naopak firmy budou pracovníky hledat. (Borjas et al. 2013)

Rovnováha na trhu práce (stejně jako u jiných trhů) nastává, rovná-li se nabídka poptávce. Tento stav označujeme za tržní rovnováhu. Tržní rovnováhu tvoří rovnovážná mzda a rovnovážné množství práce. (Kaczor 2013)

Na grafu č. 1 lze vidět rovnováhu při střetu poptávky práce (D) s nabídkou práce (S). Bod E (průsečík os) znázorňuje situaci, kdy je nabízené množství práce (LE) za určitou mzdu (WE) v rovnováze. Je-li úroveň mzdy vyšší než rovnovážná (W2), na trhu práce nastane nerovnováha v důsledku přebytku pracovních sil. Poptávka je nižší, protože firmy poptávají práci méně. Nastane-li nedostatek pracovní síly, pak firmy poptávají více a úroveň mzdy klesá (W1).

Graf č. 1 – Trh práce



Zdroj: vlastní zpracování, 2023, Ekospace.cz, citace online 20.4. 2023 vlastní zpracování

3.3 Míra nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti lze získat dvěma způsoby: počtem nezaměstnaných jedinců a mírou nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti představuje podíl nezaměstnaných osob v celkové populaci pracovně aktivního obyvatelstva. Tento ukazatel vyjadřuje procentuální podíl nezaměstnaných vzhledem k ekonomicky aktivnímu segmentu populace. (Vlček 2005)

Míra nezaměstnanosti slouží jako množství měřítka rozsahu nezaměstnanosti v dané ekonomice a umožňuje srovnání míry nezaměstnanosti mezi různými regiony či časovými obdobími. Přesnější porozumění nezaměstnanosti a jejích trendů napomáhá formulování vhodných politik a opatření zaměřených na zlepšení situace na trhu práce a snižování nezaměstnanosti v rámci ekonomického systému. (Mareš 2002).

Míra nezaměstnanosti (u) se vypočítá pomocí vzorce:

$$u (\%) = (U/L) \times 100$$

u – míra nezaměstnanosti (v procentech)

U – počet nezaměstnaných

L – ekonomicky aktivní obyvatelstvo

S pojmem míra nezaměstnanosti úzce souvisí pojem ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo je rozdělené do dvou kategorií: zaměstnané osoby a nezaměstnané osoby. (Brčák 2012)

Zaměstnané osoby zahrnují pracující ve věku 15 let a více, kteří jsou zapojeni do ekonomického procesu. Tato skupina zahrnuje osoby, které pracují ve vlastním nebo rodinném podniku, osoby sloužící v armádě, jakož i osoby na mateřské dovolené, které před ní pracovaly. (Brožová 2012)

Nezaměstnané osoby jsou jedinci ve věku 15 let a více, kteří nemají aktuálně uzavřený pracovní poměr a nejsou samostatně výdělečně činné, avšak aktivně se snaží zapojit do pracovního procesu a projevují to registrací na Úřadu práce nebo u soukromé agentury, snahou o založení vlastního podnikání nebo využíváním inzerce. Tito jedinci jsou schopni nastoupit do práce nejpozději do 14 dnů. (Rievajová 2012)

Zároveň existuje kategorie ekonomicky neaktivního obyvatelstva, do které patří: důchodci, studenti, děti, invalidé, ženy/muži v domácnosti, rentiéři aj. Tyto osoby se nepodílejí na ekonomických aktivitách a nemají uzavřenou smlouvu o pracovním poměru. (Brčák 2012)

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky přešlo od začátku roku 2013 na nový ukazatel nezaměstnanosti s názvem „podíl nezaměstnaných osob“. Vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco míra nezaměstnanosti do konce roku 2012 poměřovala uchazeče o zaměstnání pouze u ekonomicky aktivních osob. Od roku 2013 platí dohoda mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí a Českým statistickým úřadem, že bude použit nový vzorec pro obě dvě instituce. Před rokem změny, tedy před rokem 2013, oba dva úřady zpřístupňovaly výsledky dvou odlišných šetření a tyto výsledky se mohly zaměnit. Nový výpočet uvádí podíl nezaměstnaných u osob ve věku 15 až 64 let. Tento nový indikátor bude souměrný pro všechny územní hierarchie, bude snadněji interpretovaný a odstraní neshody s globálně pozorovatelnou obecnou mírou nezaměstnanosti, kterou poskytuje Český statistický úřad široké veřejnosti. ([MPSV.cz](https://mpsv.cz) citace online 8. 2. 2024)

Přirozená míra nezaměstnanosti

V ekonomice vždy existuje určitá míra nezaměstnanosti. Nazývá se přirozenou mírou nezaměstnanosti (u^*) a někdy je označována jako normální míra nezaměstnanosti. Vzniká v důsledku přecházení osob do jiného zaměstnání, hledání prvního pracovního místa nebo ukončením činnosti podniků. Jedná se tedy o frikční a strukturální nezaměstnanost, která má

krátkodobé trvání. Lze ji dále specifikovat jako míru nezaměstnanosti, při níž je hladina skutečné a očekávané míry inflace stejná, a tudíž nedochází k tendenci zrychlení anebo zpomalení tempa růstu cenové hladiny. Přirozená míra nezaměstnanosti nastává v okamžiku, kdy se skutečný produkt Y nachází na úrovni potenciálního produktu Y^* . Pokud produkt klesne pod úroveň potenciálního produktu, nevyužívá se výrobní faktor a vzniká nežádoucí nezaměstnanost (překročení u^*). ([Ekospace.cz](https://www.ekospace.cz) citace online 20. 4. 2023)

Přirozená míra nezaměstnanosti odkazuje na nejnižší úroveň nezaměstnanosti, kterou si může zdravá ekonomika udržet, aniž by došlo k nárůstu cen, tedy inflaci. Tento druh nezaměstnanosti se vyskytuje v každé ekonomice, proto má název přirozená míra nezaměstnanosti. Lidé si vždy dobrovolně hledají nová zaměstnání, čímž vzniká frikční nezaměstnanost. Pracovní požadavky z hlediska kompetence a dovedností se neustále vyvíjejí a tím vzniká strukturální nezaměstnanost. Je obvyklé, že lidé dobrovolně opouštějí své pracovní pozice a stěhují se do jiných měst, což vede k přirozené míře nezaměstnanosti. ([Maryville.edu](https://www.maryville.edu) citace online 9. 2. 2023)

Determinanty míry nezaměstnanosti

Existuje řada determinantů neboli faktorů, které mohou ovlivnit míru nezaměstnanosti v daném státě, například čas. Čas je doba potřebná k nalezení pracovního místa a může ovlivnit míru nezaměstnanosti. Delší doba hledání zaměstnání může vést k vyšší míře nezaměstnanosti, zatímco kratší doba může naopak snižovat míru nezaměstnanosti. (Brčák 2014)

Dalším faktorem je elasticita a neelasticita mezd, které se nemění v souladu s tržními podmínkami, což může přispívat k vyšší míře nezaměstnanosti. Rovnováha na trhu práce přispívá k nižší míře nezaměstnaných osob, naopak nerovnováha může způsobovat vyšší míru nezaměstnanosti. Demografické faktory ve smyslu demografických charakteristik populace (věková struktura atd.) mohou rovněž ovlivňovat míru nezaměstnanosti. Například i vysoký podíl mladých jedinců na trhu práce může přispět ke zvýšení míry nezaměstnanosti. (Jurečka 2014)

Mezi sociální faktory míry nezaměstnanosti patří sociální zabezpečení a poskytování dávek v období nezaměstnanosti. To totiž může pozitivně zapůsobit na motivaci jedinců hledat si práci a v důsledku toho může dojít ke snížení míry nezaměstnanosti. Mezi další významné determinanty lze zařadit výši minimální mzdy, rekvalifikační systém nebo sektorový růst ekonomiky. Stanovení minimální mzdy státem může ovlivnit nabídku a poptávku po práci a

mít dopad na míru nezaměstnanosti. Existence efektivního rekvalifikačního systému a dostupnost rekvalifikačních programů mohou ovlivnit schopnost jedinců získat zaměstnání. (Brčák 2014)

Ve výzkumu z Malajsie bylo prokázáno, že míra nezaměstnanosti je nejvíce ovlivněna mírou inflace, následovanou růstem populace a individuálními výdaji obyvatelstva. ([Aiman and Mansur](#) citace online 8. 2. 2024)

Ve studii provedené Dr. M. Breanerem (1979) bylo zjištěno, že na každý nárůst nezaměstnaných o 10 % připadá 1,2% nárůst úmrtnosti, 1,7% nárůst kardiovaskulárních onemocnění, o 1,3 % více případů cirhózy, 1,7 % případů sebevražd, 0,4 % zatčení a 0,8 % více napadení. ([Aiman and Mansur](#) citace online 8. 2. 2024)

3.4 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost může mít negativní důsledky nejen na jednotlivce, ale také na jejich rodiny a širší společnost. Jedním z hlavních sociálních dopadů nezaměstnanosti je ztráta sociálního statutu a sebeúcty. Nezaměstnaní jedinci se mohou ocitnout ve stavu sociálního vyloučení a připadat si bezcenní nebo nepotřební. Tento pocit devalvace a ztráty identity může mít negativní dopad na jejich duševní zdraví a pocity sebevědomí. Nezaměstnanost může také vést k sociální izolaci, kdy se lidé stahují do sebe a odcizují se od svého okolí. (Rievajová 2012)

Dalším sociálním dopadem nezaměstnanosti je finanční zátěž a chudoba. Ztráta příjmu ze zaměstnání může vést k vážným ekonomickým obtížím a omezením přístupu ke základním potřebám. Nezaměstnaní lidé se mohou potýkat s finanční nestabilitou, dluhy a problémy s bydlením. Lidé, kteří dlouhodobě nejsou zaměstnaní kvůli ekonomickým omezením, pociťují snížení jejich dosavadní životní úrovně. Tento úpadek je zvláště patrný v rodinách s více nezaměstnanými členy a je intenzivnější. Udržení předchozího životního standardu je pro ně obtížné, zejména pokud nemají další zdroje příjmů v rodině. Situace je ovlivněna také přítomností dětí v rodině, když rodiče usilují o zajištění životní úrovně srovnatelné s jejich vrstevníky. Tato situace může mít negativní dopad na jejich životní podmínky, vzdělání a zdraví. Sociální dopady nezaměstnanosti se také projevují na celospolečenské úrovni. Vysoká míra nezaměstnanosti může vést k sociálnímu napětí, nestabilitě a narušení sociální soudržnosti. Nezaměstnanost může způsobit zvýšenou kriminalitu, vzrůst chudoby a nerovnost ve společnosti. (Buchtová 2013)

Dle studie *An Empirical Analysis for OECD Countries* bylo zjištěno, že proměnné výdaje a minimální mzda, které jsou proměnnými trhu práce, mají významné působení na míru nezaměstnanosti. Dalším významným vlivem míry nezaměstnanosti označila tato studie reálné úrokové sazby, ekonomický růst a proměnnou produktivitu práce. Bylo prokázáno, že ekonomický růst a produktivita práce snižují nezaměstnanost, zatímco zvýšení úrokových sazeb zvyšuje nezaměstnanost. Také bylo zaznamenáno, že negativní šoky v produktivitě práce nebo zpomalení hospodářského růstu či zvýšení dlouhodobých reálných úrokových sazeb rovněž zvyšuje celkovou nezaměstnanost. ([AKDUĞAN & DOĞAN in ÇİL](#) citace online 9. 2. 2024)

3.5 Příčiny nezaměstnanosti

Příčin nezaměstnanosti je celá řada. Elementární příčinou je nedokonalost trhu práce. Nedokonalosti na trhu práce vytvářejí nerovnováhu mezi nabídkou a poptávkou, což vede k nezaměstnanosti. Některé z hlavních faktorů nedokonalosti trhu práce zahrnují nedostatečnou informovanost o volných pracovních pozicích. Dalšími faktory jsou např.: omezenost pro výkon práce kvůli nedostatečné kvalifikaci, absenci potřebných certifikátů nebo nedostatku pracovních zkušeností. To vše může být pro mnoho lidí při vstupu na trh práce překážkou. Výše mezd ovlivňuje trh práce, nepružnost mezd může bránit přizpůsobení mezd na trhu práce v souladu s nabídkou a poptávkou. Nerovnováhu na trhu způsobují pracovní podmínky (pracovní doba, úroveň ochrany zaměstnanců apod.), které mohou mít dopad na náklady zaměstnavatelů a jejich schopnost zaměstnávat nové pracovní síly. Geografická a regionální nerovnováha, nerovnoměrné rozložení pracovních míst a zaměstnavatelů mezi regiony může způsobit nezaměstnanost v oblastech s nedostatkem pracovních příležitostí. (Mankiw 1999)

Existuje celá řada faktorů, které mohou přispívat k vysoké míře nezaměstnanosti. Jedním z klíčových je struktura ekonomiky dané oblasti, jednostranná orientace na určité odvětví, jež trpí útlumem na globální úrovni. Dalšími faktory jsou nedostatečné kvalifikace obyvatel pro jiné profese, jejich omezená flexibilita, ochota a schopnost adaptovat se na novou práci. Neopomenutelným aspektem přispívajícím k nezaměstnanosti je – zejména pak v některých regionech – i nízká mobilita obyvatelstva. ([CZSO.cz](#) citace online 9. 2. 2024)

3.6 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je soubor opatření a strategií, které jsou přijímány vládou za účelem snížení míry nezaměstnanosti a zlepšení situace na trhu práce. Tato politika se zaměřuje na podporu zaměstnanosti, stimulaci ekonomického růstu, vytváření vhodných podmínek pro tvorbu pracovních míst a podporu aktivního hledání zaměstnání. Politika nezaměstnanosti zahrnuje širokou škálu opatření a programů, které mají různé cíle a přístupy. Dále také politiku nezaměstnanosti lze rozdělit do dvou základních oblastí, a to je aktivní a pasivní politika nezaměstnanosti (Winkler 1999)

Evropská strategie zaměstnanosti roku 1997 stanovuje společné cíle pro politiku zaměstnanosti. Přispěla tak k nezávazné koordinaci mezi členskými zeměmi. Jeden z hlavních cílů strategie Evropa 2020 je zvýšení počtu pracovních míst a jejich následné zlepšování. (europarl.europa.eu – citace online (9. 2. 2024))

Cílem Evropské unie (EU) je nabídnout členským státům EU poradenství při vypracovávání politik zaměstnanosti s cílem dosáhnout koordinovaného přístupu ke strategiím zaměstnanosti v rámci EU. Rozhodnutí nastiňuje čtyři hlavní typy nezaměstnanosti, které jsou zahrnuty do evropského pilíře sociálních práv. Mezi klíčové strategie EU patří posílení poptávky po práci prostřednictvím podpory udržitelného hospodářského růstu, investic do tvorby kvalitních pracovních míst, modernizace ekonomiky, přesunu daní a zajištění spravedlivých mezd. Dalším klíčovým prvkem je zlepšení fungování trhu práce a sociálního dialogu, což zahrnuje spolupráci se sociálními partnery za účelem stanovení spravedlivých pracovních podmínek, aktivace zranitelných skupin, adekvátního poskytování dávek v nezaměstnanosti, podpory mobility a adaptace na nové formy práce. V neposlední řadě EU poskytuje podporu rovných příležitostí, sociálního začlenění a boje proti chudobě. To zahrnuje opatření v boji proti diskriminaci, zajištění rovného zacházení, podporu inkluzivních trhů práce, poskytování základních služeb a řešení dětské chudoby a sociálního vyloučení, a to včetně pomoci vysídleným osobám z Ukrajiny. ([EUR-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu) citace online 19. 2. 2024)

Státní politika zaměstnanosti

Každá země si klade za cíl snížit vysokou míru nezaměstnanosti, avšak neexistuje jednotný postup, jak tohoto cíle dosáhnout. Nejde pouze o vytvoření nových pracovních příležitostí, ale hlavně o podporu ekonomického růstu, vytváření vhodných podmínek pro nové podniky a lákavých výzev pro zahraniční investory. Důležitá je také regulace nabídky a poptávky na pracovním trhu, zprostředkování informací o pracovních pozicích a podpora nezaměstnaných. Politika zaměstnanosti se zaměřuje na financování trhu práce a projekty pro podporu zranitelných skupin v postižených oblastech. Evropské společenství se také snaží snižovat rozdíly mezi rozvinutými a méně rozvinutými regiony a bojovat proti nerovnosti v zaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti je vytvářena ve spolupráci se subjekty působícími na trhu práce a zajišťuje podporu pro různé skupiny, včetně osob se zdravotním postižením. Politika zaměstnanosti v České republice zahrnuje sledování trhu práce, vypracovávání prognóz a podporu pracovního uplatnění. Financování této politiky pochází z veřejných prostředků a zahrnuje různé finanční nástroje. Politika zaměstnanosti je implementována na různých úrovních a zahrnuje jak pasivní, tak aktivní přístup. (Brožová 2012)

Sociální politika zaměstnanosti

Zavedení různých sociálních opatření a dávek může mít negativní dopady na trh práce a přispívat k vzniku nezaměstnanosti. Pokud jsou sociální dávky vysoké a poskytují dostatečnou finanční podporu, může to snižovat motivaci lidí hledat a přijímat zaměstnání. Pokud jsou příjmy z dávek srovnatelné nebo dokonce vyšší než příjmy z práce, může to vést k pasivitě a odmítání práce. Některé sociální programy mohou poskytovat dlouhodobou podporu nezaměstnaným, aniž by kladly dostatečný důraz na aktivní hledání zaměstnání. Tím se snižuje tlak na nezaměstnané jedince, aby aktivně vyhledávali a přijímali dostupná pracovní místa. Dalším faktorem je příliš vysoká daňová míra, kdy vysoké daňové sazby a sociální odvody mohou vytvářet nevýhodné podmínky pro zaměstnavatele, což může omezovat jejich schopnost při vytváření nových pracovních míst. To může vést ke snížení poptávky po práci a zvýšení nezaměstnanosti. (Mankiw 1999)

Sociální politika zaměstnanosti se soustřeďuje především na podporu zaměstnanosti a na redukci nezaměstnanosti prostřednictvím různých opatření a programů, jakými jsou například vzdělávací kurzy, rekvalifikace, dotace zaměstnavatelům nebo podpora pro lidi hledající práci. [mvcr.cz](https://mvr.cz) – citace online (9. 2. 2024)

Evropská integrace výrazně upevnila sociální sféru a pracovní podmínky v EU. Vyhlášení evropského pilíře sociálních práv v roce 2017 a následující akční plán z roku 2021 stanovily klíčové zásady pro lepší životní a pracovní podmínky. Právní základ pro sociální politiku EU je zakotven v člancích Smlouvy o Evropské unii a Smlouvy o fungování Evropské unie. Cíle EU v oblasti zaměstnanosti a sociální ochrany obsahují podporu zaměstnanosti, zlepšování pracovních podmínek a prevenci sociálního vyloučení. Jedna z nejvýznamnější smlouvy sociální politiky EU je Amsterodamská smlouva, která roce 1997 umožnila zahrnutí sociální politiky do Smlouvy o fungování EU. Strategie Evropa 2020 stanovila cíle v oblasti zaměstnanosti a snižování chudoby. V reakci na finanční krizi byla přijata opatření, jakými jsou např. různé investiční iniciativy či Fond evropské pomoci nejchudším osobám. (europarl.eu citace online 9. 2. 2024)

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na prevenci vzniku nezaměstnanosti a snahu o udržení co nejnižší míry nezaměstnanosti. Tato politika se zaměřuje na podporu ekonomického růstu, vytváření nových pracovních míst, podporu podnikání a rozvoj dovedností a kvalifikace zaměstnaných i nezaměstnaných jedinců. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je podnítit a motivovat jednotlivce k hledání a nalezení vhodného zaměstnání. ([Úřadpráce.cz](https://uradprace.cz) citace online 17. 8. 2023)

Tato forma politiky zaměstnanosti zahrnuje opatření, která celkově přispívají k dosažení co nejvyššího počtu pracovních míst. Aktivní politika zaměstnanosti je prováděna ministerstvem a úřady práce, které spolupracují s dalšími subjekty podle potřeby. Financování této politiky pochází z veřejných prostředků a je řízeno příslušnými právními předpisy. Tyto finanční zdroje jsou využívány na programy jak regionálního, tak celostátního charakteru, a na projekty zahraničních subjektů, které přispívají k zvýšení zaměstnanosti. (Šimek 2007)

Mezi cílové skupiny, které mají přednost při aplikaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, patří uchazeči, kteří jsou evidováni jako nezaměstnaní po dobu delší než 12 měsíců. Dále jsou to mladí uchazeči do 25 let, a to především absolventi škol bez praxe. Mezi upřednostňované skupiny patří dále uchazeči o práci starší 50 let, osoby se zdravotním postižením, rodiče, kteří pečují o děti do věku 10 let, uchazeči, kteří se vyskytli v hmotné

nouzi, nebo uchazeči s různými omezeními, kteří vyžadují zvláštní péči. ([Úřadpráce.cz](https://www.uzprace.cz) citace online 17. 8. 2023)

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na řešení již vzniklé nezaměstnanosti. Tento přístup je spojen s poskytováním finanční podpory v případě nezaměstnanosti, tj. dávek pro nezaměstnané osoby, které mají pomoci jednotlivcům pokrýt základní náklady během období hledání zaměstnání. Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na minimalizaci negativních dopadů nezaměstnanosti na jednotlivce a rodiny. (Němec 2010)

O podporu nezaměstnanosti v ČR si mohou zažádat občané ČR nebo občané EU pod podmínkou, že svoji poslední výdělečnou činnost vykonávali v ČR a ztratili nebo si hledají zaměstnání. Nezaměstnaní, kteří naposledy pracovali mimo ČR, mají možnost požádat o podporu nezaměstnanosti na našem území, pokud byla Česká republika zemí jejich trvalého pobytu při výkonu práce v zahraničí. Podpora se poskytuje prostřednictvím Krajského úřadu práce příslušného podle místa trvalého bydliště, a to po registraci dotčené osoby na též místě. Každý zaregistrovaný občan bez práce na tomto místě rovněž obdrží informace o volných pracovních pozicích.

Vyplácení podpory v nezaměstnanosti u osob mladších 50 let trvá až 5 měsíců, u osob ve věku 50 až 55 let až 8 měsíců a u osob starších 55 let až 11 měsíců. Rozsah podpory je závislý na průměrném čistém měsíčním výdělku a udává se v procentech. V prvních dvou měsících činí 65 % z průměrného čistého měsíčního výdělku, v následujících dvou měsících je výše podpory snižena na 50 % a sníží se až na 45 % ve zbývajícím období pobírání sociální dávky. Ukončí-li však dotčená osoba pracovní poměr dobrovolně a bez vážného důvodu, anebo pokud nebyla propuštěna zaměstnavatelem, bude pobírat fixní dávku ve výši 45 % z průměrného měsíčního výdělku již od začátku. Podpora nezaměstnaných při aktivním ucházení se o práci činí 0,58 % průměrné mzdy v ČR za předešlý kalendářní rok. Tuto výši podpory dostávají nezaměstnané osoby, jejichž procentuální výpočet z předešlých výdělků je vyšší než stanovený limit.

(ec.europa.eu citace online 9. 2. 2024)

3.7 Typy pracovních činností, které čelí vyšší míře nezaměstnanosti

Věk, dosažené vzdělání, zdravotní stav či zbarvení kůže jsou mnohdy většími překážkami než neochota dojíždět za prací či nedostatek motivace po pracovní činnosti. Některé skupiny obyvatelstva spadají do rizikových skupin nezaměstnaných na základě výše jmenovaných faktorů, zejména pak do skupiny s nedostatečným dosaženým vzděláním. (Kuchař 2007)

Riziková skupina mladých absolventů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, definuje rizikové skupiny na trhu práce s cílem zlepšit šance uchazečů o zaměstnání. Mezi tyto rizikové skupiny patří mladí lidé do 25 let a absolventi vysokých škol do 2 let po ukončení studia. Mladistvé osoby ve věku 15 až 18 let mají ztíženou možnost získat práci kvůli zvláštním podmínkám stanoveným zákonem práce pro zaměstnávání mladistvých. Pro zaměstnavatele je problematické zaměstnávat nedospělé/mladistvé kvůli jejich nedostatečné fyzické či mentální vyspělosti. Nicméně, mladí lidé obecně projevují schopnost být flexibilní, samostatní, adaptovat se na nové podmínky a jsou ochotni se dále vzdělávat. Mladí lidé a absolventi jsou považováni za rizikovou skupinu na trhu práce z důvodu nedostatku praxe a zkušeností při hledání zaměstnání. Často jim chybí znalosti týkající se fungování výběrových řízení, sestavování životopisů a motivačních dopisů. Také mnozí nemají dostatečnou odbornou praxi nebo doporučení od předchozího zaměstnavatele. Dalšími překážkami jsou například nedostatečné základní vzdělání, mizivé jazykové znalosti a nerealistická očekávání ohledně finančního ohodnocení. Je důležité věnovat této rizikové skupině zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, aby se předešlo neblahým jevům spojených s dlouhodobou nezaměstnaností, jakými mohou být kriminalita, závislost na sociálních dávkách nebo nelegální práce. Buchtová 2002

Skupina mladistvých byla většinou expertů charakterizována jako nejmladší skupina uchazečů bez kvalifikace, bez pracovních návyků (zkušeností), často poznamenána sociálním postavením rodičů, s neochotou hledat jakékoli zaměstnání a upřednostňováním sociálních dávek před příjmem ze zaměstnání. (Sirovátka 2003)

Osoby se základním vzděláním

Mladá populace s nejnižším vzděláním tvoří významnou rizikovou skupinu na pracovním trhu, jejich dosažené vzdělání není považováno za dostatečné pro získání vhodného zaměstnání. Tato skupina se ocitá v situaci nezaměstnanosti, protože jim chybí potřebné profesní dovednosti a znalosti. V porovnání s lépe vzdělanými skupinami obyvatel mají výraznější obtíže s nalezením a dosažením odpovídající pracovní pozice. (Trhlíková 2006)

Je třeba si uvědomit, že placená práce představuje nejen zdroj finanční stability, ale také ovlivňuje sociální postavení jedince a jeho sebevědomí. Dlouhodobá nezaměstnanost může vést k sociálnímu vyloučení a vyvrhnutí jedince na okraj společnosti. (Trhlíková 2006)

Osoby pečující o nezletilé do 15 let

Tato skupina je tvořena převážně ženami, které pečují o děti do 15 let. V dnešní společnosti se lze stále setkat s tradičním rozdělením rolí mezi mužem a ženou, kdy se očekává, že muž bude živitelem rodiny, zatímco ženě bude svěřena péče o domácnost a děti. Tato společenská role staví ženy do nevýhodného postavení na pracovním trhu. Zaměstnavatelé se obávají, že žena s péčí o dítě bude mít delší absence z důvodu nemoci dítěte nebo častějších návštěv u lékaře, což může narušovat pracovní proces. Zaměstnavatelé také pocítují riziko, že budou muset hledat náhradu, což vede k těžkému rozhodování, zda přijmout ženy na pracovní místa, či nikoliv. Tento fakt mnohdy způsobuje nevýhodné postavení žen na pracovním trhu, přestože mají odpovídající kvalifikaci i pracovní zkušenosti. (Dudová 2007)

Osoby starší 50 let

Nezaměstnanost u osob starších 50 let je závažným problémem, který může mít negativní dopad na tyto jedince i společnost jako celek. Starší pracovníci čelí řadě výzev při hledání zaměstnání. Zaměstnavatelé často preferují mladší uchazeče, kteří mají vyšší míru flexibility a jsou vnímáni jako investice do budoucnosti. Zaměstnavatelé obvykle dávají přednost mladším uchazečům při výběru nových pracovníků. Existuje několik důvodů této preference. U starších jedinců, kteří mají za sebou dlouhou pracovní historii, se často předpokládá, že budou požadovat vyšší mzdu. Dále se u nich často vyskytují pracovní návyky, které mohou být pro zaměstnavatele nežádoucí, vycházející z jejich předchozí

pracovní kariéry. Zaměstnavatelé často při obsazování pracovní pozice požadují dovednosti jako znalost cizích jazyků nebo zkušenosti s moderními technologiemi. Starší lidé tak čelí diskriminaci a jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností. Tato situace může vést ke ztrátě sebevědomí, finanční nestabilitě a sociální izolaci. Je velice důležité, aby společnost a zaměstnavatelé ocenili hodnotu a zkušenosti starších pracovníků a poskytovali jim rovné příležitosti na trhu práce. (Sirovátka 2003) (Buchtová 2002) (Mareš2002)

Osoby se zdravotním postižením

Nezaměstnanost osob s postižením je rozsáhlým a závažným problémem. Tyto jednotlivce často postihuje diskriminace a předsudky na trhu práce. Překážky zahrnují nedostatečnou přístupnost pracovního prostředí, nedostatečnou podporu a nedostatek vhodných pracovních míst. Nezaměstnanost může mít negativní dopad na jejich finanční stabilitu, sebevědomí a sociální integraci. Je důležité, aby společnost a zaměstnavatelé přijali inkluzivní přístup a poskytovali osobám s postižením rovné příležitosti a podporu v zaměstnávání. To zahrnuje přizpůsobení pracovního prostředí, poskytování odborného vzdělávání a podporu v rozvoji jejich dovedností. Respektování rozmanitosti a začlenění osob s postižením do pracovního života přináší prospěch jak jim samotným, tak i společnosti jako celku.

Podpora zaměstnávání osob s postižením přináší nejen individuální výhody, ale také ekonomické a sociální přínosy. Tito handicapovaní jednotlivci mohou přinést do pracovního prostředí unikátní perspektivy, kreativitu a odlišné dovednosti. Zaměstnání jim poskytuje nejen finanční nezávislost, ale také pocit smysluplnosti a sociálního začlenění. Zajištění rovných příležitostí a inkluzivního prostředí pro osoby s postižením je nejen morální záležitostí, ale také investicí do rozvoje společnosti, která se stává více inkluzivní, respektuje rozmanitost a využívá potenciál všech svých členů. Společným úsilím a podporou lze vytvořit prostředí, ve kterém jsou osobám s postižením nabízeny příležitosti a překonávány bariéry, aby se mohly plně zapojit do pracovního života a dosáhnout svého potenciálu. Někteří handicapovaní lidé naopak vzhledem k míře a vážnosti svého postižení preferují sociální dávky. (Tomeš 2009)

V dnešní době, kdy se klade velký důraz na produktivitu a výkonnost práce, mají lidé se zdravotním postižením stále nedostatečné šance k uplatnění se na pracovním trhu. Často se

ocitají v beznadějně situaci a pro jejich rodiny to představuje zátěž spočívající v péči o nezaměstnaného a navíc postiženého člena rodiny. (Buchtová 2002)

Etnický původ

Nezaměstnanost a romská problematika jsou dva vzájemně propojené problémy, které postihují romskou komunitu. Romové se často setkávají s diskriminací a předsudky na trhu práce, což vede ke zvýšené nezaměstnanosti v jejich řadách. Přístup zaměstnavatelů k Romům je často negativní, což ztěžuje jejich přístup k práci a rozvoji kariéry. Romové tak čelí obtížím při hledání a udržení zaměstnání, což má negativní dopad na jejich socioekonomickou situaci a integraci do společnosti. Je důležité přijmout opatření, která budou bojovat proti diskriminaci Romů na trhu práce a podporovat tak jejich inkluzi. Tímto způsobem lze snížit nezaměstnanost a posílit sociální soudržnost mezi různými etnickými skupinami. Jde o dlouhodobý proces, který vyžaduje komplexní a systematický přístup, ale s důsledným úsilím a angažovaností lze dosáhnout pokroku v řešení nezaměstnanosti v romské komunitě. (Buchtová 2002)

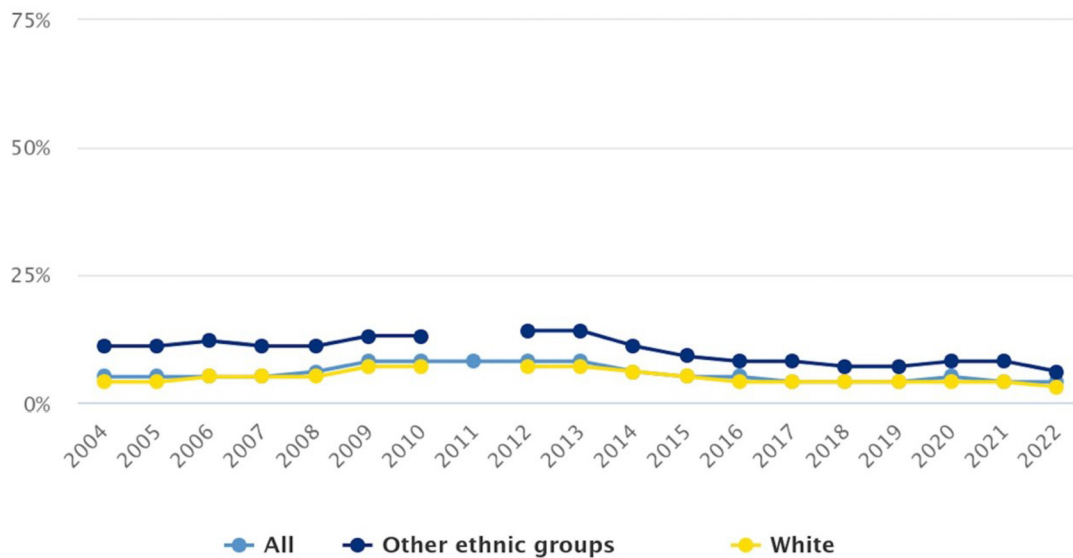
V roce 2022 bylo ve Velké Británii zjištěno, že nejvyšší míru nezaměstnanosti mezi ekonomicky aktivními osobami vykazovali jedinci pákistánské a bengálské národnosti. Druhou největší zastoupenou skupinou, která čelila diskriminaci na trhu práce, byli Afroameričané a Asiaté. Naopak, běloši britského původu byli nejméně diskriminovanou skupinou. Bylo zjištěno, že 9 % Bengálců a Pákistánců, a 7 % Afroameričanů a Asiátů bylo nezaměstnaných. A naopak, pouze 3 % bělochů nenašlo uplatnění na trhu práce.

([GOV.uk](https://gov.uk) citace online 9. 2. 2024)

Na grafu č. 2 je zachyceno procento ekonomicky aktivních lidí, kteří byli nezaměstnaní na základě etnického původu v průběhu času. Z grafu je vidět, že běloši obecně čelí menším předsudkům při pracovních pohovorech.

Graf č. 2 – Nezaměstnané osoby na základě etnického původu

100% Title: Percentage of economically active people who were unemployed, by ethnicity over time (white and other ethnic groups). Location: England, Wales and Scotland. Time period: 2004 to 2022. Source: Annual Population Survey | Ethnicity Facts and Figures GOV.UK



Poznámka: hodnoty uvedené v grafu se vztahují k 31. 12. daného roku

Zdroj: ([GOV.uk](https://www.gov.uk) citace online 9.2.2024)

4 Vlastní práce

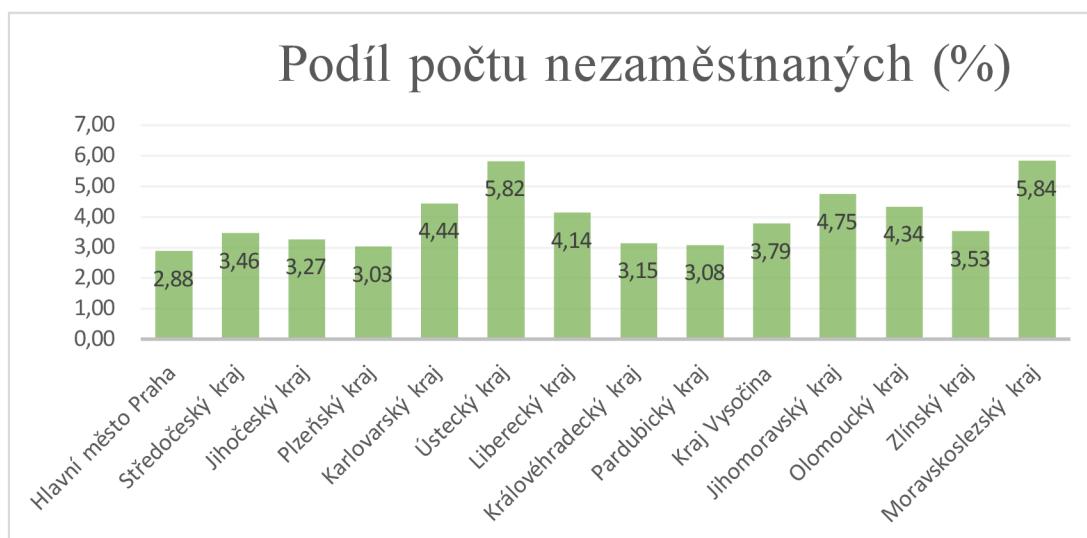
V druhé části bakalářské práce se autorka soustředila na zhodnocení nezaměstnanosti v Ústeckém kraji u různých sociálních skupin obyvatel v období let 2015 až 2022. Nedílnou součástí je také porovnání nezaměstnanosti v Ústeckém kraji s celkovou situací v České republice ve stejném časovém úseku.

4.1 Výběr kraje

Ústecký kraj je vhodným regionem pro výběr, a to vzhledem k tomu, že tradičně patří mezi oblasti s vyšší nezaměstnaností v České republice. Jak lze vidět v grafu č. 3 průměrný počet podílů nezaměstnaných v Ústeckém kraji je 5,82 %, což je hned po Moravskoslezském kraji nejvyšší hodnota podílu počtu nezaměstnaných za léta 2015 až 2022. Jsou to jediné dva kraje, které dosáhly průměrného podílu nezaměstnaných nad 5 %.

Analýza nezaměstnanosti v Ústeckém kraji může poskytnout důležité poznatky o struktuře trhu práce a faktorech ovlivňujících zaměstnanost v regionu. V neposlední řadě je Ústecký kraj proslulý svojí vysokou mírou nezaměstnaností, a proto je potřeba se na tento kraj zaměřit a navrhnout řešení, jak snížit nezaměstnanost v tomto kraji.

Graf č. 3 - Podíl počtu nezaměstnaných v krajích ČR (%)



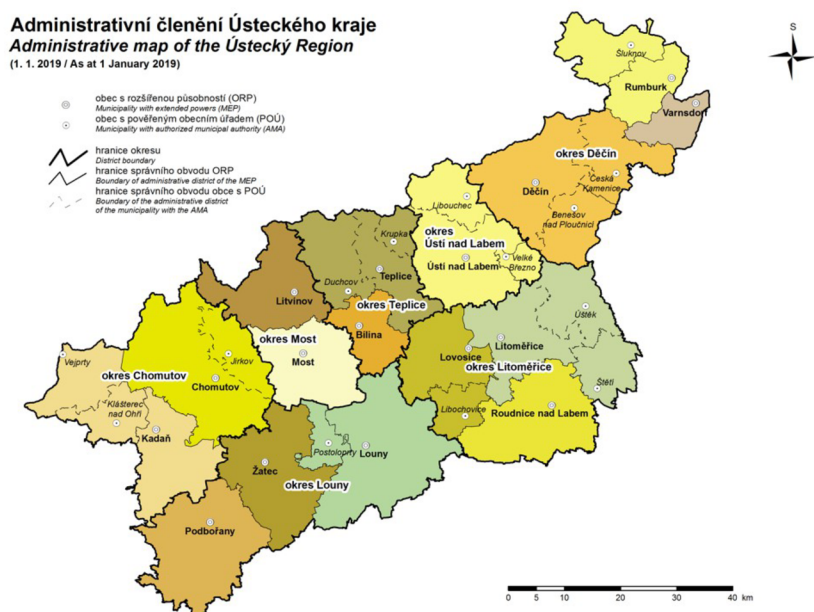
Zdroj: vlastní zpracování (2024), ([CZSO.cz](https://www.czso.cz) citace online 22. 2. 2024)

4.2 Charakteristika Ústeckého kraje

Ústecký kraj se nachází na severozápadě České republiky a má rozlohu 5 339 km², což představuje 6,8 % z celkové rozlohy České republiky. Sousedí s krajem Libereckým na severovýchodě, s krajem Karlovarským na západě a se Středočeským na jihovýchodě. Ústecký kraj je také hranicí s Německem, přičemž dosahuje až k hranicím se spolkovou zemí Sasko. Počet obyvatel Ústeckého kraje je 798 898, což znamená, že hustota obyvatelstva je 150 obyvatel na km². Ústecký kraj patří mezi čtyři nejlidnatější regiony v České republice. Geograficky je kraj rozdělen na sedm okresů: Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem (viz obr. č. 1). Tento region zahrnuje celkem 354 obcí, z nichž 59 má status města. Hospodářství Ústeckého kraje je výrazně ovlivněno jeho bohatstvím v nerostných surovinách, zejména v ložiscích hnědého uhlí v Krušných horách. Okresy Chomutov, Most a Teplice, které tvoří Podkrušnohoří, se vyznačují rozsáhlou průmyslovou výrobou zahrnující těžbu uhlí, energetiku, strojírenství, sklářství a chemický průmysl.

Oblasti Litoměřic a Loun jsou známé svou produkcí chmele a zeleniny. Polabí a Poohří jsou oblastmi, které jsou označovány jako „Zahrada Čech“, a to především díky vynikajícím výsledkům v pěstování ovoce, zatímco Litoměřicko je proslulé pěstováním vinné révy. (CZSO.cz citace online 3. 10. 2023).

Obrázek č. 1 - mapa Ústeckého kraje



Zdroj: vlastní zpracování (2023), (CZSO.cz citace online 4. 10. 2023)

4.3 Vývoj nezaměstnanosti v ČR a v Ústeckém kraji

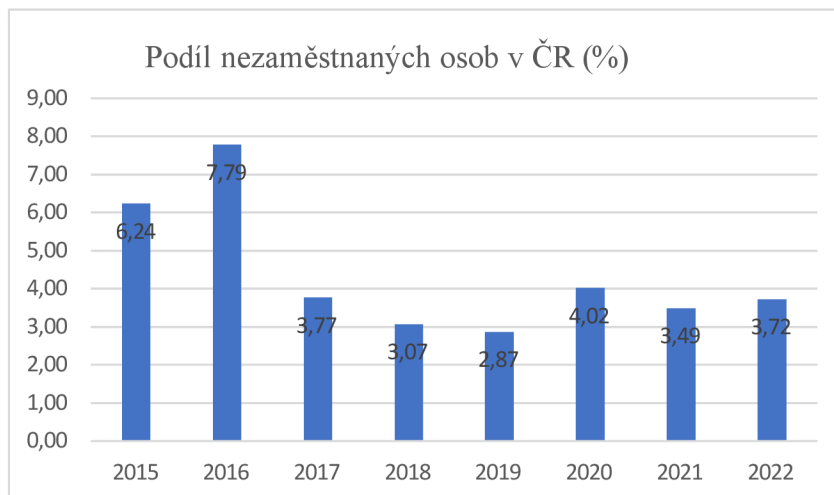
Tato kapitola se zabývá analýzou vývoje podílu nezaměstnaných osob v ČR a v Ústeckém kraji v letech 2015 až 2022.

Vývoj nezaměstnanosti v ČR

Z grafu č. 4 lze vidět podíl nezaměstnaných v ČR za sledované období let 2015 až 2022. Nejvyšší hodnota podílu nezaměstnaných 7,79 % byla evidována v roce 2016. Z roku 2015 na rok 2016 vzrostla hodnota podílu nezaměstnaných o 1,55 procentních bodů. Od roku 2016 až do roku 2019 měl podíl počtu nezaměstnaných klesající charakter. V roce 2019 byla zaznamenána nejnižší hodnota toho podílu, a to 2,87 %. V průběhu roku 2020 hodnota podílu vyšplhala na 4,02 % počtu nezaměstnaných osob. Příčinou tohoto nárůstu byla

především pandemie COVID-19. V roce 2021 sice došlo k poklesu podílu nezaměstnanosti, ale v roce 2022 byl opět evidován nárůst.

Graf č. 4 – Podíl nezaměstnaných osob v ČR



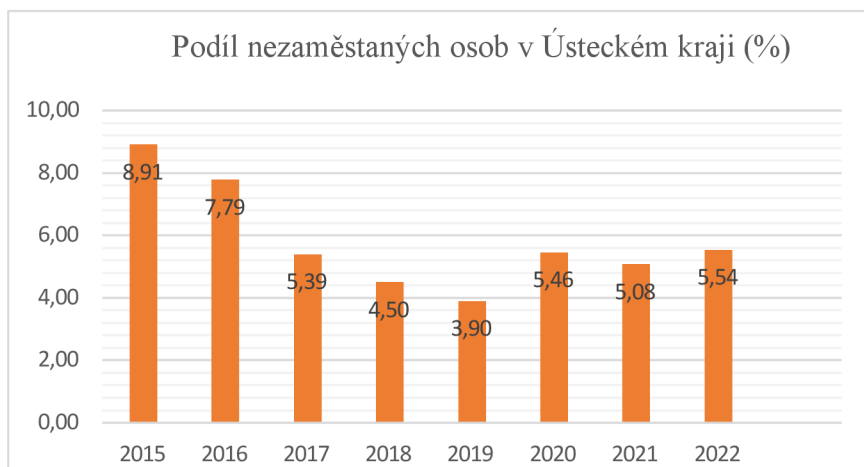
Zdroj: vlastní zpracování (2023), (CZSO.cz citace online 15. 10. 2023)

Poznámka: hodnoty uvedené v grafu se vztahují k 31. 12. daného roku

Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji

Na grafu č. 5 je zachycen podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji v letech 2015 až 2019. Lze vidět, že od roku 2015 do roku 2019 byl podíl nezaměstnaných klesající v čase. Nejvyšší počet podílu nezaměstnaných byl ve výchozím roce 2015, k němuž se váže hodnota 8,91 %. Nejnižší hodnota podílu nezaměstnaných byla zaznamenána roku 2019, kdy činila 3,9 %. V pandemickém roce 2020 hodnoty vzrostly na 5,46 % podílu nezaměstnaných. V roce 2021 byl zaznamenán pokles o pouhých 0,38 procentních bodů a v roce 2022 nastal opětovný nárůst nezaměstnanosti.

Graf č. 5 – Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji (%)



Zdroj: vlastní zpracování (2023), ([CZSO.cz](https://www.czso.cz) citace online 15. 10. 2023)

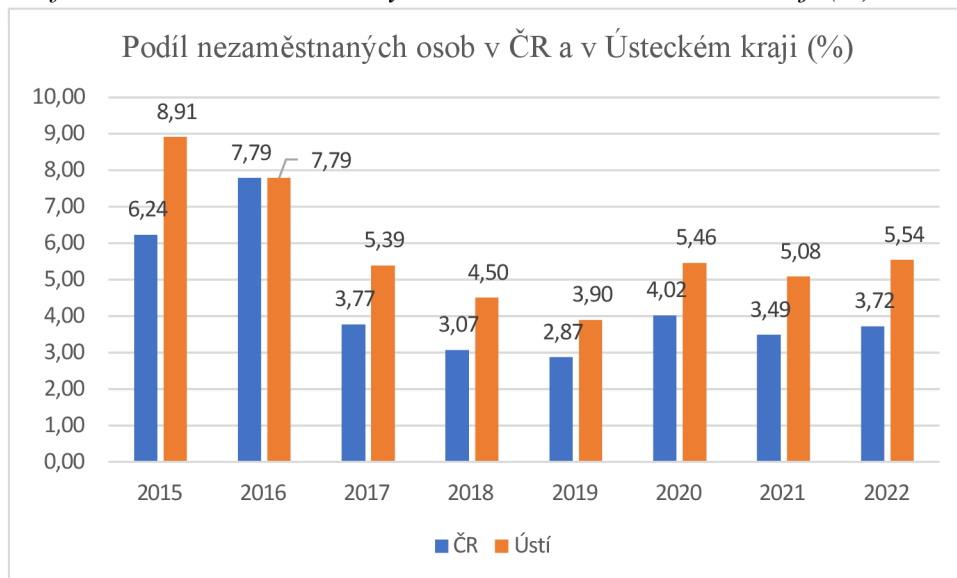
Poznámka: hodnoty uvedené v grafu se vztahují k 31. 12. daného roku

Komparace vývoje nezaměstnanosti v ČR v Ústeckém kraji

Graf č. 6 zobrazuje podíl nezaměstnaných osob v ČR (modrou barvou) a v Ústeckém kraji (oranžovou barvou) v období let 2015 až 2019. Z grafu č. 6 je patrné, že kraj Ústí dosahuje vyššího podílu nezaměstnaných než Česká republika. V roce 2015 byl evidován nejvyšší rozdíl (2,68 procentních bodů) v rámci srovnávání ČR s Ústeckým krajem. Naopak k nejnižšímu rozdílu došlo hned v následujícím roce 2016, kdy rozdíl nebyl evidován, jelikož obě oblasti dosáhly prakticky totožného podílu počtu nezaměstnaných osob. V letech 2016 až 2019 měly statistiky obou oblastí klesající trend. Začátkem roku 2020 nastala virová pandemie COVID-19, což se projevilo růstem podílu nezaměstnaných v obou regionech. V ČR stoupl podíl o 2,15 procentních bodů a v Ústeckém kraji o 1,56 procentních bodů. V roce 2020 byl evidován nejvyšší nárůst v rámci ČR (o 39,8 %), avšak v Ústeckém kraji byl stejného roku evidován nárůst ještě vyšší (o 40 %), což byl největší nárůst v Ústeckém kraji

za celé sledované období. V dalším roce (2021) se v obou oblastech podíl počtu nezaměstnaných snížil, avšak v roce 2022 byl opět evidován mírný nárůst.

Graf č. 6 – Podíl nezaměstnaných osob v ČR a v Ústeckém kraji (%)



Zdroj: vlastní zpracování (2023), (CZSO.cz citace online 15. 10. 2023)

Poznámka: hodnoty uvedené v grafu se vztahují k 31. 12. daného roku

4.4 Nezaměstnanost v ČR a v Ústeckém kraji dle jednotlivých kategorií

Nezaměstnanost v ČR podle kategorie pohlaví

V tabulce č. 1 lze vidět, že nejnižší hodnota nezaměstnaných byla evidována v roce 2015, kdy počet nezaměstnaných mužů představoval 51,8 tisíc a nezaměstnaných žen 57,3 tisíc. Od roku 2015 do roku 2019 hodnota nezaměstnaných rostla relativně mírně. Roku 2020 byl evidován nejvyšší počet nezaměstnaných za celé období, přičemž nezaměstnaných mužů bylo 1 058,58 tisíc a nezaměstnaných žen 872,4 tisíc. Poté až do roku 2022 nastal pokles počtu nezaměstnaných. U obou zkoumaných kategorií docházelo od začátku sledovaného období k nárůstu počtu nezaměstnaných a od roku 2021 naopak k jeho poklesu.

Tabulka č. 1 – Počet nezaměstnaných mužů a žen v ČR

Nezaměstnaní (tis. osob)	ČR	
	Muži	Ženy
2015	51,8	57,3
2016	53,8	67,8
2017	69,9	85,7
2018	100,6	110,9
2019	125,4	142,7
2020	1 058,58	872,4
2021	892,19	737,4
2022	739,7	615,6
Celkem	3 091,8	2 689,7

Zdroj: vlastní zpracování (2023), ([CZSO.cz](https://www.czso.cz) citace online 15. 10. 2023)

Poznámka: hodnoty uvedené v tabulce se vztahují k 31. 12. daného roku

Nezaměstnanost v Ústeckém kraji podle kategorie pohlaví

V tabulce č. 2 lze vidět počet nezaměstnaných žen a mužů v Ústeckém kraji v letech 2015 až 2022. Nejnižší počet nezaměstnaných za celé sledované období byl evidován v roce 2015, kdy počet nezaměstnaných mužů dosahovala 4,2 tisíc a žen 5,7 tisíc. Do roku 2019 docházelo stejně jako v ČR k nárůstu počtu nezaměstnaných u obou kategorií. Roku 2020 byl zaznamenán extrémní nárůst (o 207,2 tisíc) u mužů a o něco menší nárůst, tj. o 147,5 tisíc, u žen. V následujícím roce (2021) byl pak u mužů evidován menší pokles počtu nezaměstnaných, nicméně u žen se počet nezaměstnaných lehce zvýšil. Roku 2022 nastal u kategorie mužů opět nepatrný pokles, avšak u žen se opět evidoval slabý nárůst. Za celé sledované období počet nezaměstnaných žen rostl, naopak u mužů statistické hodnoty relativně kolísaly.

Tabulka č.2 - Počet nezaměstnaných mužů a žen v Ústeckém kraji

Nezaměstnaní (tis. osob)	Ústecký kraj	
	Muži	Ženy
Rok		
2015	4,2	5,7
2016	7,3	7,2
2017	6,1	7,8
2018	11,0	9,7
2019	14,7	15,2
2020	221,9	162,7
2021	219,2	164,5
2022	212	165,8
Celkem	696,5	538,6

Zdroj: vlastní zpracování (2023), (CZSO.cz citace online 15. 10. 2023)

Poznámka: hodnoty uvedené v tabulce se vztahují k 31. 12. daného roku

Komparace nezaměstnanosti podle kategorie pohlaví v ČR a v Ústeckém kraji

Tabulka č. 3 eviduje data nezaměstnaných osob za léta 2015 až 2022. V roce 2016 nastal růst nezaměstnaných v obou kategoriích. V porovnání roku 2017 s rokem 2016 se navýšil počet nezaměstnaných mužů v rámci České republiky o cca 30 %, u žen byl zaznamenán o něco menší nárůst, a to přibližně o 27 %. Na území Ústeckého kraje došlo ke snížení počtu nezaměstnaných mužů o cca 19,7 %, kdežto u žen byl evidován opět nárůst o cca 8 %. Lze tedy konstatovat, že v rámci ČR došlo k většímu navýšení počtu nezaměstnaných mužů (o 30 procentních bodů) ve srovnání s krajem Ústeckým. V roce 2018 byly hodnoty podílu nezaměstnaných ve srovnání s datovými záznamy vztahujícími se k roku 2015 téměř o polovinu vyšší. V roce 2018 byl evidován nárůst oproti předešlému roku u všech kategorií, a to u obou dvou sledovaných regionů. V ČR se počet nezaměstnaných mužů zvýšil o 44 %, u žen byl zaznamenán menší nárůst – o 30 %. V Ústeckém kraji se procentuální změna projevila více. Počet nezaměstnaných mužů se zvýšil o cca 80 % a nezaměstnaných žen přibylo cca 25 %. Z toho vyplývá, že v Ústeckém kraji došlo k navýšení nezaměstnanosti v kategorii mužů o 36 procentních bodů v porovnání s ČR, zatímco u kategorie žen byl zaznamenán vyšší nárůst v ČR, a to o 5 procentních bodů. V roce 2019 hodnoty počtu nezaměstnaných měly opět rostoucí charakter. V Ústeckém kraji byl registrován vyšší nárůst nezaměstnanosti oproti ČR u mužů (o 9 procentních bodů), avšak u žen byl v Ústeckém kraji

zaznamenán více než trojnásobný nárůst, a to o 28 procentních bodů. Procentuální rozdíl změny oproti roku 2018 v rámci ČR u mužů činil přibližně 25 % a u žen 29 %. U obyvatel Ústeckého kraje se navýšil počet nezaměstnaných mužů o 34 % a u žen o 57 %. Počátkem roku 2020 nastala pandemie COVID-19, která měla globálně velice negativní vliv na míru nezaměstnanosti, což se samozřejmě muselo nutně projevit i na našem území. V porovnání s předchozím rokem 2019 došlo ke skokovému nárůstu nezaměstnaných osob, a to cca o 747 % v případě mužů a cca o 510 % v případě žen. V Ústeckém kraji byl procentuální rozdíl markantnější. Počet nezaměstnaných mužů oproti roku 2019 vzrostl o cca 1 410 % a u žen došlo k nárůstu téměř o 970 %. Je tedy zřejmé, že „doba covidová“ se projevila ve větší míře v Ústeckém kraji než v ČR. V Ústeckém kraji došlo k více než dvojnásobnému nárůstu nezaměstnanosti u mužů (o 972 procentních bodů) ve srovnání s ženami (o 460 procentních bodů). Vzhledem k postupnému uvolňování vládních opatření, které sloužily jako prvotní prevence proti onemocnění COVID-19, nastal pokles celkové nezaměstnanosti. V roce 2021 byl tedy zaznamenán pokles nezaměstnanosti oproti předchozímu roku, konkrétně došlo v rámci ČR k procentuálnímu poklesu nezaměstnaných mužů a žen o cca 16 %. V Ústeckém kraji byl evidován pokles u mužů o přibližně 1,3 %, avšak u žen byl zaznamenán nárůst o zhruba 1,23 %, což znamená, že v ČR obecně se pokles projevil více než v samotném Ústeckém kraji. V roce 2022 došlo k mírnému poklesu oproti přechozímu roku. Roku 2022 byl v ČR zaznamenán pokles nezaměstnanosti u obou kategorií pohlaví, a to o cca 17 %. V Ústeckém kraji byl evidován procentuální pokles o cca 3 %, kdežto u žen nastalo zvýšení o necelé 1 %.

Z tabulky č. 3 je patrné, že vyšší nezaměstnanosti čelily ženy v letech 2015 a 2019, a to v obou zkoumaných oblastech, v roce 2016 jen v rámci celé ČR. Naopak v Ústeckém kraji bylo v roce 2016 více nezaměstnaných mužů. V roce 2017 byla zaznamenána vyšší nezaměstnanost žen oproti mužům, a to jak v Ústeckém kraji, tak i celorepublikově. Roku 2018 bylo v ČR více nezaměstnaných žen, ale v Ústeckém kraji převažovali nezaměstnaní muži. Bod zlomu, kdy v obou kategoriích nastala převaha nezaměstnaných mužů, nastal roku 2020, přičemž tento trend přetrval až do roku 2022. I když počet nezaměstnaných v roce 2021 a 2022 klesl ve srovnání s rokem 2020, zůstal stále výraznější než v letech před pandemií. Tento vývoj naznačuje možné dlouhodobé dopady pandemie na trh práce v Ústeckém kraji. Hodnoty míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji obecně jsou poměrně vysoké ve srovnání s celorepublikovým průměrem, což je způsobeno dlouhodobě vysokým počtem nezaměstnaných v Ústeckém kraji ve srovnání s ostatními regiony ČR.

Tabulka č. 3 – Počet nezaměstnaných osob dle kategorií pohlaví v ČR a v Ústeckém kraji

Nezaměstnaní (tis. osob)	ČR		Ústecký kraj	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Rok	Muži	Ženy	Muži	Ženy
2015	51,8	57,3	4,2	5,7
2016	53,8	67,8	7,3	7,2
2017	69,9	85,7	6,1	7,8
2018	100,6	110,9	11,0	9,7
2019	125,4	142,7	14,7	15,2
2020	1 058,58	872,4	221,9	162,7
2021	892,19	737,4	219,2	164,5
2022	739,7	615,6	212	165,8
Celkem	3 091,8	2 689,7	696,5	538,6

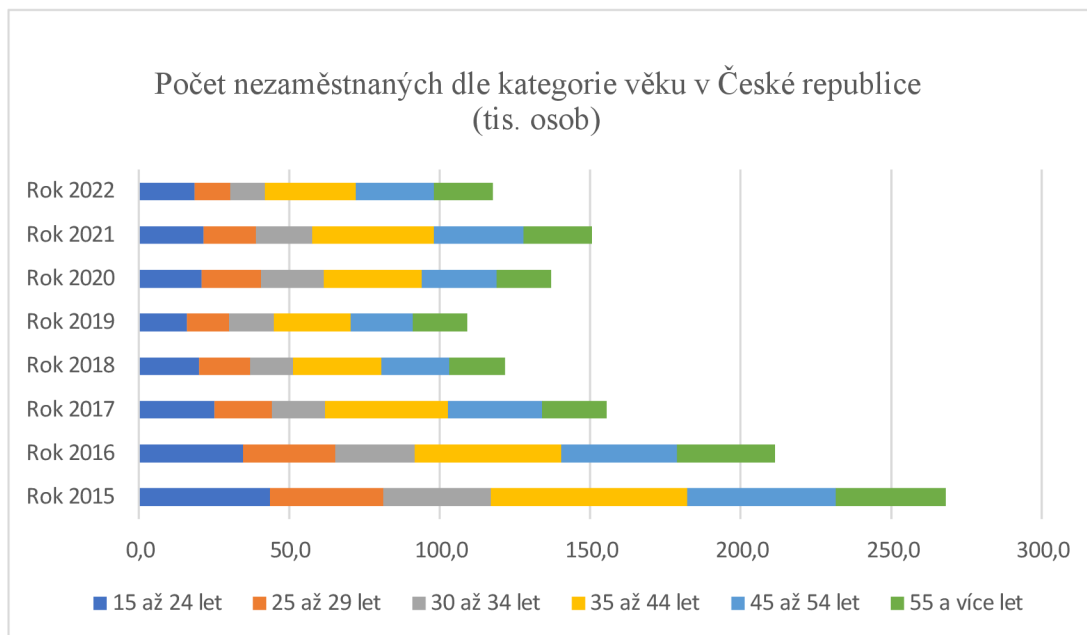
Zdroj: vlastní zpracování (2023), (CZSO.cz citace online 15. 10. 2023)

Poznámka: hodnoty uvedené v tabulce se vztahují k 31. 12. daného roku

Nezaměstnanost podle kategorie věku v ČR

Graf č. 7 popisuje vývoj počtu nezaměstnaných osob v letech 2015 až 2022 v závislosti na věku. Z dat vyplývá, že v roce 2015 dosáhla nejvyššího počtu nezaměstnaných osob věková kategorie 35 až 44 let, představující vrchol nezaměstnanosti v celém sledovaném období. Naopak v roce 2015 měla nejnižší hodnotu nezaměstnanosti věková kategorie 25 až 29 let. V následujících letech, tj. v letech 2016 až 2022, byla opakovaně zaznamenána nejvyšší míra nezaměstnanosti v kategorii 35 až 44 let. Nejméně početnou kategorií nezaměstnaných osob byla v letech 2017 a 2018 věková skupina 30 až 34 let. Ve dvou specifických letech, konkrétně v roce 2019 a 2021, byla nejnižší míra nezaměstnanosti pozorována u osob ve věku 25 až 29 let. V roce 2020 byla nejméně početnou kategorií nezaměstnaných osob věková skupina 55 let a více, zatímco v roce 2022 byla nejméně početná kategorie osob ve věku 30 až 34 let. Z tohoto grafu tedy vyplývá, že největší náchylnost k vyšší míře nezaměstnanosti vykazují osoby ve věku 35 až 44 let, zatímco nejméně náchylnou kategorií v letech 2015 až 2018 a 2022 představují osoby ve věku 30 až 34 let.

Graf č. 7 – Počet nezaměstnaných v ČR dle věkových kategorií



Zdroj: vlastní zpracování (2023), ([CZSO.cz](https://www.czso.cz) citace online 31. 10. 2023)

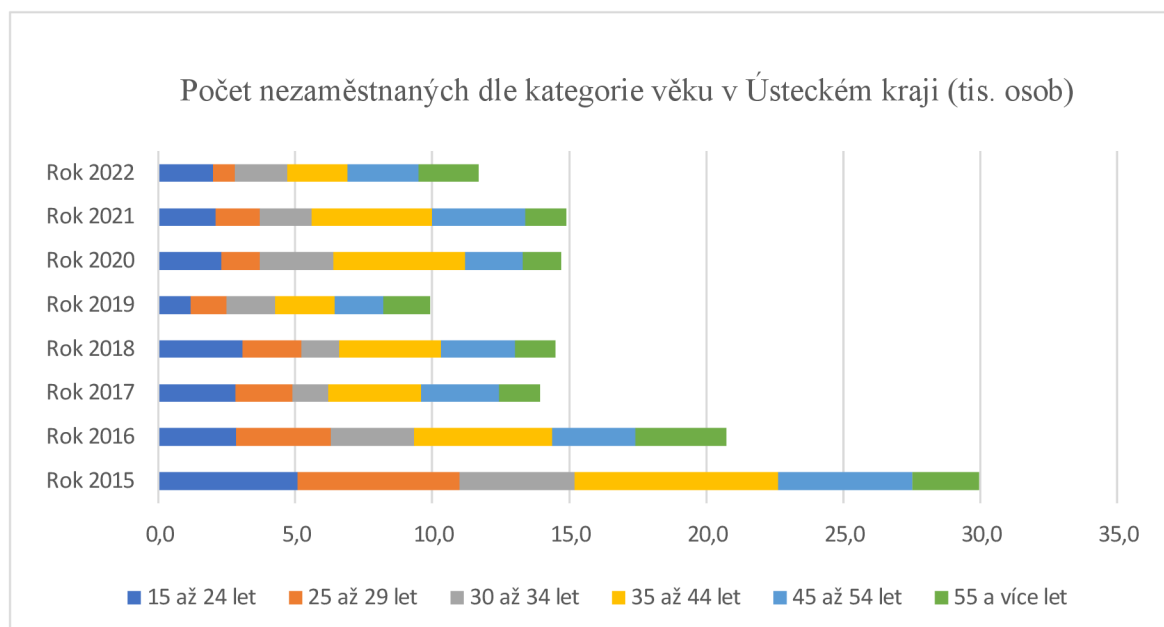
Poznámka: hodnoty uvedené v grafu se vztahují k 31. 12. daného roku

Nezaměstnanost podle kategorie věku v Ústeckém kraji

Na grafu č. 8 jsou prezentována data o nezaměstnaných osobách v Ústeckém kraji v různých věkových kategoriích. Z vizualizace je patrné, že v průběhu sledovaného období od roku 2015 do roku 2021 vykazuje nejvyšší míru nezaměstnanosti věková kategorie 35 až 44 let. Výjimkou je pouze rok 2022, kdy nezaměstnanost nejvíce postihla právě tuto věkovou skupinu. Nejméně zastoupenou kategorií vzhledem k nezaměstnanosti nelze jednoznačně určit. V roce 2015 byla nejméně zastoupená věková kategorie 55 let a více. V letech 2016 a 2019 to byla věková kategorie 15 až 24 let. V následujících letech 2020 a 2022 byla nejméně zastoupenou skupinou nezaměstnaných osob věková kategorie 25 až 29 let. V roce 2021 bylo nejméně nezaměstnaných osob ve věku nad 55 let. Z toho vyplývá, že podobně jako v případě předchozího grafu, který zobrazoval nezaměstnané osoby dle věku v České republice, jsou nejvíce ohroženou skupinou jedinci ve věku 35 až 44 let. Naopak nelze jednoznačně označit jednu konkrétní skupinu jako nejméně ohroženou, neboť extrémně nízké hodnoty nezaměstnanosti byly zaznamenány v několika kategoriích srovnatelně. V roce 2022 došlo k nárůstu počtu nezaměstnaných o 3,2 tisíc osob oproti předchozímu roku. Největší nárůst byl zaznamenán u věkové kategorie 35 až 44 let, v níž přibýlo 2,2 tisíce

nezaměstnaných, zatímco v kategorii 55 let a více došlo k poklesu počtu nezaměstnaných o 0,7 tisíc osob.

Graf č. 8 – Počet nezaměstnaných v Ústeckém kraji dle věkových kategorií



Zdroj: vlastní zpracování (2024), ([CZSO.cz](https://www.czso.cz) citace online 10. 2. 2024)

Poznámka: hodnoty uvedené v grafu se vztahují k 31. 12. daného roku

Komparace počtu nezaměstnaných dle věku v ČR a v Ústeckém kraji

Z tabulky č. 4 vyplývá, že v obou sledovaných oblastech se nejvyšší míra nezaměstnanosti v průběhu sledovaného období vyskytovala ve věkové kategorii 35 až 44 let. Nejvyšších hodnot tato kategorie dosahovala roku 2015. Vzhledem k poměrům celkového počtu nezaměstnaných v ČR osoby ve věku 35 až 44 let představovaly cca 24 % z celkového počtu nezaměstnaných, ale v Ústeckém kraji tyto osoby tvořily o něco málo více než 25 % všech nezaměstnaných. Nejnížší počet nezaměstnaných v této kategorii v ČR byl zaznamenán roku 2019, kdy byl jejich počet 25,4 tisíc, což představovalo 23 % z celkového počtu nezaměstnaných. V Ústeckém kraji byla dvakrát zaznamenána nejnížší hodnota 2,2 tisíc, a to za období roku 2019 a roku 2022. V roce 2019 činilo procentuální vyjádření z celku přibližně 22 % a roku 2022 tvořily osoby z této kategorie asi 19 %. Nejvyššího poklesu u osob ve věkové kategorii 35 až 44 let došlo v obou sledovaných oblastech roku 2016, kdy s porovnáním s předchozím rokem nastal pokles v ČR o asi 25 % a v Ústeckém kraji o cca 32 %, což představuje rozdíl 7 procentních bodů. Naopak nejvyššího nárůstu bylo dosaženo v této kategorii v roce 2021 v ČR. Pro ČR dělalo zvýšení nezaměstnaných ve věku 35 až 44

let cca 27 %, avšak pro Ústecký kraj procentuální nejvyšší nárůst činil roku 2020 přibližně 118 % ve srovnání s přechozím rokem. Z toho vyplývá že, v Ústeckém kraji došlo k většímu nárůstu o 91 procentních bodů než v ČR. V kategorii 25 až 29 let byl evidován nejvyšší pokles z roku 2016 na rok 2017 (o cca 39 %), ale v Ústeckém kraji došlo k většímu poklesu o zhruba 42 %. Nejvýraznější nárůst počtu nezaměstnaných, kteří spadají do věkové skupiny 25 až 29 let, byl zaznamenán v rámci ČR v roce 2020, kdy procentuální nárůst byl vyšší o cca 43 %, přičemž v Ústeckém kraji v témže roce došlo k menšímu nárůstu, konkrétně o 35 procentních bodů. Na druhou stranu: v obou sledovaných regionech byl v roce 2021 zaznamenán nejvyšší nárůst nezaměstnanosti (o 13 %) ve věkové kategorii 25 až 29 let

U nezaměstnaných osob ve věku 30 až 34 let bylo rovněž dosaženo nejvyšších hodnot v roce 2015, kdy počet těchto osob v ČR činil 35,7 tisíce, tedy 13 % z celku, avšak v Ústeckém kraji vytvořily tyto osoby o 1 procentní bod více, což odpovídá hodnotě 4,2 tisíce nezaměstnaných osob. V České republice se nejnižší počet nezaměstnaných v roce 2022 vyskytl v kategorii nad 55 let, zatímco v Ústeckém kraji bylo v této věkové skupině nejnižšího počtu dosaženo v roce 2021. V kategorii 55 a více let byl evidován nejvyšší nárůst nezaměstnanosti v rámci ČR roku 2021, kdy byl evidován nárůst o cca 28 %, přičemž ve stejném roce došlo v Ústeckém kraji k poklesu o cca 7 %. Naproti tomu v Ústeckém kraji byl v této věkové kategorii největší počet nezaměstnaných v roce 2022, kdy se jejich počet zvýšil o 47 %, avšak v ČR byl evidován pokles o 26 %.

V České republice se v letech 2016 a 2019 nejméně zastoupenou věkovou kategorií nezaměstnaných stala skupina 15 až 24 let, zatímco v Ústeckém kraji to byla skupina 25 až 29 let v letech 2020 a 2022. Kategorie osob starších 15 a maximálně starých 25 let zaznamenala největšího nárůstu v ČR v roce 2020, kdy se zvýšil počet nezaměstnaných o necelých 30 % oproti datům z roku 2019. V Ústeckém kraji byl evidován největší nárůst v témže roce, ale procentuální nárůst u zkoumané kategorie 15 až 24 let byl výrazně vyšší, a to o cca 60 procentních bodů. Největšího poklesu bylo u obou sledovaných oblastí dosaženo roku 2016, kdy u osob starších 15 až 24 let došlo k poklesu v rámci ČR o cca 20 %, avšak v Ústeckém kraji byl zaznamenán pokles o cca 45 %.

Tabulka č. 4 – Počet nezaměstnaných v ČR a v Ústeckém kraji dle věkových kategorií

ČR (tis. osob)	z toho ve věkové skupině						Celkem
	15 až 24 let	25 až 29 let	30 až 34 let	35 až 44 let	45 až 54 let	55 a více let	
Rok 2015	43,7	37,5	35,7	65,3	49,4	36,5	268
Rok 2016	34,6	30,6	26,4	48,7	38,6	32,6	211,4
Rok 2017	25,1	19,2	17,5	41	31,3	21,5	155,5
Rok 2018	20	17,2	14,2	29,3	22,5	18,4	121,6
Rok 2019	16,1	14	14,9	25,4	20,6	18,1	109,1
Rok 2020	20,9	19,8	20,8	32,5	24,8	18,2	137
Rok 2021	21,5	17,4	18,7	40,4	29,9	22,6	150,5
Rok 2022	18,5	11,9	11,5	30,2	25,9	19,7	117,7
Ústecký kraj (tis. osob)	z toho ve věkové skupině						Celkem
	15 až 24 let	25 až 29 let	30 až 34 let	35 až 44 let	45 až 54 let	55 a více let	
Rok 2015	5,1	5,9	4,2	7,4	4,9	2,4	30
Rok 2016	2,8	3,5	3	5	3,1	3,3	20,7
Rok 2017	2,8	2,1	1,3	3,4	2,9	1,5	13,9
Rok 2018	3,1	2,2	1,4	3,7	2,7	1,5	14,5
Rok 2019	1,2	1,3	1,8	2,2	1,8	1,7	9,9
Rok 2020	2,3	1,4	2,7	4,8	2,1	1,4	14,7
Rok 2021	2,1	1,6	1,9	4,4	3,4	1,5	14,9
Rok 2022	2	0,8	1,9	2,2	2,6	2,2	11,7

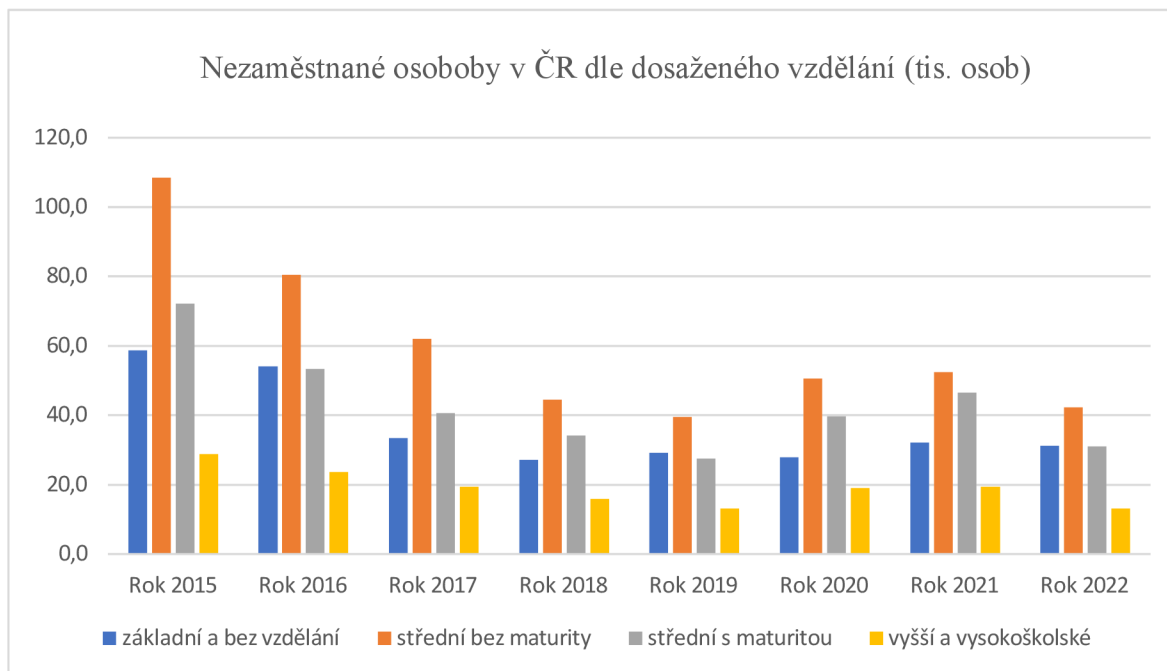
Zdroj: vlastní zpracování (2024), ([CZSO.cz](https://www.czso.cz) citace online 10. 2. 2024)

Poznámka: hodnoty uvedené v grafu se vztahují k 31. 12. daného roku

Nezaměstnané osoby v ČR dle dosaženého vzdělání

Z grafu č. 9 je patrné, že nejvyšší míra nezaměstnanost je zaznamenávána u osob se středním vzděláním bez maturity. Druhou nejrizikovější skupinou jsou osoby se středním vzděláním s maturitou, s výjimkou roku 2019, kdy předčily osoby v kategorii základního vzdělání a bez maturity. Třetí nejvíce ohroženou skupinou jsou osoby s nižším nebo žádným dosaženým vzděláním. Nejméně rizika nezaměstnanosti vykazují osoby s vysokoškolským nebo vyšším odborným vzděláním.

Graf č. 9 – Nezaměstnané osoby v ČR dle dosaženého vzdělání



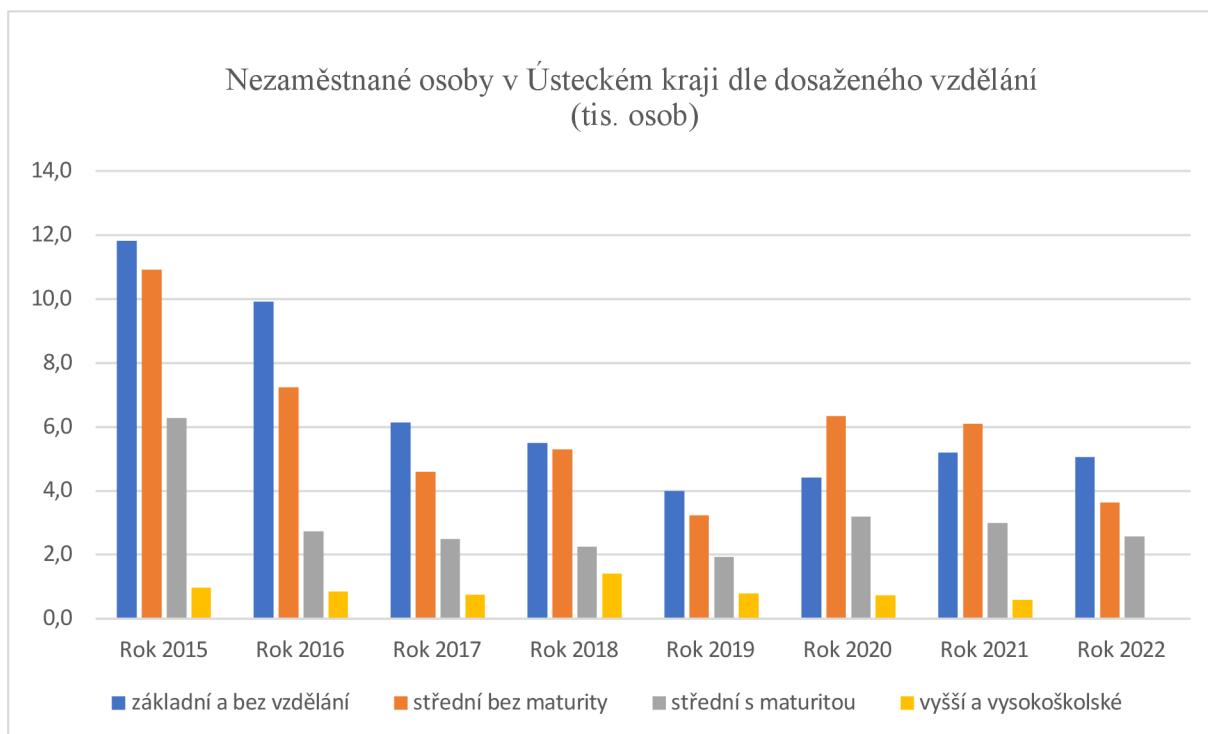
Zdroj: vlastní zpracování (2024), ([CZSO.cz](https://www.czso.cz) citace online 10. 2. 2024)

Poznámka: hodnoty uvedené v grafu se vztahují k 31. 12. daného roku

Nezaměstnané osoby v Ústeckém kraji dle dosaženého vzdělání

Z grafu č. 10 lze vidět, že nejrizikovější skupinou z hlediska vysoké míry nezaměstnanosti byly v letech 2015 až 2019 a opět v roce 2022 osoby se základním vzděláním nebo bez vzdělání. V letech 2020 a 2021 byly nezaměstnaností nejvíce postiženy osoby se středním vzděláním bez maturity. Ve zbytku sledovaného období, tj. v letech 2015 až 2019 a v roce 2022, byla skupina se středním vzděláním bez maturity druhou nejpostiženější kategorií osob. Ostatní roky byla největší nezaměstnanost zaznamenána v kategorii základního vzdělání nebo bez vzdělání. Méně rizikovou skupinu, která vykazovala nižší míru nezaměstnanosti, tvořily osoby se středním vzděláním s maturitou, a to po celé sledované období. Nejmenší riziko nezaměstnanosti bylo zaznamenáno u osob s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním, a to konkrétně ve sledovaných letech 2015 až 2021. Za rok 2022 nebyla k dispozici data pro tuto kategorii, ale lze předpokládat, že dosavadní trend se u této skupiny osob zásadně nezmění.

Graf č. 10 – Nezaměstnané osoby v Ústeckém kraji dle dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování (2024), ([CZSO.cz](https://www.czso.cz) citace online 10. 2. 2024)

Poznámka: hodnoty uvedené v grafu se vztahují k 31. 12. daného roku

Komparace nezaměstnaných v ČR a v Ústeckém kraji dle dosaženého vzdělání

Tabulka č. 5 zaznamenává data týkající se nezaměstnanosti v České republice a v Ústeckém kraji v letech 2015 až 2022 a je rozdělená do kategorií podle dosaženého vzdělání. Jednoznačně lze identifikovat osoby se středním vzděláním bez maturity jako nejvíce náchylné k nezaměstnanosti. Nejvyšších hodnot tato kategorie dosahovala v roce 2015, a to v obou sledovaných územních celcích. V ČR osoby se středním vzděláním bez maturity představují cca 41 % nezaměstnaných, v Ústeckém kraji pak cca 37 % nezaměstnaných. Roku 2016 byl evidován pokles u této kategorie v ČR asi o 73 %, nicméně v Ústeckém kraji byl pokles menší a činil o 8 procentních bodů méně. Nejvyšší nárůst v ČR byl zaznamenán roku 2021, kdy počet nezaměstnaných osob zvýšil o cca 2 %, kdežto v Ústeckém kraji nastal pokles o 97 %. Největšího nárůstu u této kategorie v Ústeckém kraji došlo v roce 2020, kdy se počet nezaměstnaných zvýšil o téměř 97 %. Stejněho roku byl v ČR evidován pokles, a to o 69 procentních bodů méně ve srovnání s Ústeckým krajem. Kontrastně, kategorie nezaměstnaných osob s vyšším odborným či vysokoškolským vzděláním byla označena jako nejméně početná. Nejvyšší počet nezaměstnaných osob s těmito typy vzdělání byl evidován

v roce 2015, kdy v ČR tyto osoby tvořily asi 11 % z celkové populace nezaměstnaných v rámci ČR a na území Ústeckého kraje zhruba 3,3 % z celkového počtu nezaměstnaných v Ústeckém kraji. Největšího poklesu v rámci ČR tato kategorie dosáhla roku 2016, a to o přibližně 83 %, ale v Ústeckém kraji nastal ještě větší pokles – o téměř 90 %. K nejvyššímu poklesu v rámci Ústeckého kraje došlo roku 2019 – o cca 43 %, přestože statistika skupiny nezaměstnaných s nejvyšší kategorií vzdělání vykazovala v ČR v tom samém roce naopak nárůst o 19 %, což byl z hlediska ČR nejvyšší nárůst za celé sledované období. V Ústeckém kraji byl nárůst u kategorie vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání evidován roku 2018, kdy byl zaznamenán nárůst o 100 % oproti roku předešlému.

Tabulka č. 5 – *Nezaměstnané osoby dle kategorie dosaženého vzdělání*

ČR (tis. osob)	základní a bez vzdělání	střední bez maturity	střední s maturitou	vyšší a vysokoškolské	Nezaměstnaní Celkem
	Rok 2015	58,7	108,5	72,1	28,7
Rok 2016	54,0	80,4	53,3	23,6	211,4
Rok 2017	33,4	61,9	40,6	19,4	155,4
Rok 2018	27,1	44,5	34,1	15,9	121,6
Rok 2019	29,1	39,4	27,5	13,0	109,1
Rok 2020	27,8	50,6	39,6	19,0	137,0
Rok 2021	32,1	52,4	46,6	19,4	150,5
Rok 2022	31,2	42,3	31,1	13,0	117,6
Celkem	293,5	480,2	345,0	151,9	1 270,5
Ústecký kraj (tis. osob)	základní a bez vzdělání	střední bez maturity	střední s maturitou	vyšší a vysokoškolské	Nezaměstnaní Celkem
	Rok 2015	11,8	10,9	6,3	1,0
Rok 2016	9,9	7,2	2,7	0,9	20,7
Rok 2017	6,1	4,6	2,5	0,7	13,9
Rok 2018	5,5	5,3	2,3	1,4	14,4
Rok 2019	4,0	3,2	1,9	0,8	9,9
Rok 2020	4,4	6,3	3,2	0,7	14,7
Rok 2021	5,2	6,1	3,0	0,6	14,9
Rok 2022	5,1	3,6	2,6	.	11,3
Celkem	52,0	47,3	24,4	6,1	129,8

Zdroj: vlastní zpracování (2023),([CZSO.cz](https://www.czso.cz) citace online 31. 10. 2023)

Poznámka: hodnoty uvedené v tabulce se vztahují k 31. 12. daného roku

5 Výsledky

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku nezaměstnanosti v České republice a v Ústeckém kraji. Z analýzy provedené autorkou vyplývá, že v roce 2015 činil podíl nezaměstnaných osob 7,79 %, což je nejvyšší hodnota během sledovaného období v rámci ČR. V Ústeckém kraji byl nejvyšší podíl nezaměstnaných evidován v témže roce, přičemž byl značně výraznější – činil 8,91 %. Naopak nejnižší hodnoty podílu nezaměstnaných osob v ČR bylo dosaženo roku 2019, kdy tento podíl činil 2,87 %, přičemž v Ústeckém kraji byla evidována nejnižší hodnota v témže roce, ale podíl činil 3,9 %.

K nejvyššímu nárůstu počtu nezaměstnaných (o 2 018 tisíc osob) došlo roku 2020, což představuje nárůst o cca 800 % oproti roku 2019. V letech 2015 a 2017 až 2019 ženy čelily vyšší nezaměstnanosti, za tento časový úsek jejich počet činil 396,5 tisíce. V roce 2016 bylo evidováno více nezaměstnaných žen v rámci ČR, ale v Ústeckém kraji přibylo cca 100 nezaměstnaných mužů. V období let 2020 až 2022 bylo více nezaměstnaných mužů než žen, a to v obou sledovaných oblastech. Celkem bylo nezaměstnáno 2 690,4 tisíce mužů. V roce 2020 došlo v České republice ve srovnání s předchozím rokem 2019 k nárůstu nezaměstnanosti o cca 747 % v případě mužů a o cca 410 % v případě žen. Nicméně v Ústeckém kraji byl tento nárůst mnohem výraznější. Počet nezaměstnaných mužů v Ústeckém kraji vzrostl ve srovnání s rokem 2019 skokově o cca 1 510 % a nezaměstnaných žen o téměř 972 %. Neblahé dopady pandemie COVID-19 na zaměstnanost v Ústeckém kraji se tedy projeví výrazněji než na území celé České republiky.

Z analýzy zkoumání struktury nezaměstnaných dle věku lze tvrdit, že nejvíce náchylné k nezaměstnanosti jsou osoby ve věku 35 až 44 let. Naopak nejméně ohroženou věkovou kategorií se jeví osoby ve věku 30 až 34 let. Za sledované období bylo evidováno 312,8 tisíce osob v kategorii 35 až 44 let a 159,7 tisíce osob spadajících do kategorie 30 až 34 let. Nejvyšší počet nezaměstnaných byl zaznamenán u všech věkových kategorií v roce 2015, kdy celkový počet nezaměstnaných v České republice dosahoval 268 tisíc osob, přičemž v Ústeckém kraji všechny nezaměstnané osoby vyjadřovaly 11,19 % z celkového počtu nezaměstnaných osob v celé ČR.

Z hlediska zkoumání struktury nezaměstnaných z pohledu nejvyššího dosaženého vzdělání lze říci, že v rámci ČR se stala nejpočetnější skupinou nezaměstnaných kategorie osob se středním vzděláním bez maturity (celkem 480 tisíc), nicméně v Ústeckém kraji nejpočetnější

skupinu nezaměstnaných tvořily osoby se základním vzděláním nebo bez vzdělání (celkem 52 tisíc osob). V České republice se podíl nezaměstnaných lidí se středním vzděláním bez maturity pohybuje okolo 41 %, zatímco v Ústeckém kraji je tento podíl mírně nižší – okolo 37 %. Nejvyššího nárůstu u této kategorie v Ústeckém kraji došlo v roce 2020, kdy se počet nezaměstnaných zvýšil o téměř 197 %. Ve stejném roce byl v ČR evidován pokles, který byl ve srovnání s Ústeckým krajem o 69 procentních bodů nižší. Naopak skupiny s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním ze statistického šetření vyšly jako nejméně početné. Nezaměstnané osoby s těmito úrovněmi dosaženého vzdělání se do statistik nejvýrazněji zapsaly v roce 2015, kdy tvořily cca 11 % nezaměstnaných v České republice a cca 3,3 % v Ústeckém kraji. V roce 2019 Ústecký kraj evidoval nejvyšší pokles nezaměstnanosti u této kategorie vzdělání (o cca 57 %), zatímco v ČR došlo k opačnému trendu, když počet nezaměstnaných v této kategorii zaznamenal nejsilnější nárůst za celé sledované období, a to o 146 %. U kategorie osob s vyšším odborným či vysokoškolským vzděláním byl v Ústeckém kraji nejmarkantnější nárůst nezaměstnaných zaznamenán v roce 2018, kdy činil 100 % oproti předchozímu roku.

Nezaměstnanost je rozsáhlý a komplexní fenomén, který má hluboké a široké důsledky, ovlivňující nejen jednotlivce, ale i společnost jako celek. Tento stav má významný dopad na ekonomiku, sociální sféru, zdravotní stav populace, vzdělávací systém a politickou stabilitu.

Ekonomické dopady nezaměstnanosti jsou zjevné a zahrnují snížení celkového příjmu jednotlivců, což vede k nižším spotřebitelským výdajům a omezení ekonomické aktivity. Tímto způsobem se může projevit pokles ekonomického růstu a stabilita trhu. Dalším faktorem jsou sociální dávky, které rostou v důsledku zvýšené nezaměstnanosti, což má nežádoucí vliv na veřejné finance. Sociální dopady nezaměstnanosti jsou patrné ve ztrátě sociálního statusu a snížení životní úrovně jednotlivců. Může docházet k nárůstu chudoby, sociálního vyloučení, a dokonce i k násilným konfliktům ve společnosti. Dále může nezaměstnanost negativně ovlivnit zdraví jednotlivců, zvyšujíc riziko fyzických a duševních onemocnění. Ve vzdělávacím systému může nezaměstnanost způsobit úbytek kvalifikovaných pracovních sil a zhoršení vzdělávacího systému. Lidé, kteří dlouhodobě nejsou zaměstnáni, mohou ztratit dovednosti potřebné pro pracovní trh a zůstat mimo jeho dosah. Politické a společenské důsledky nezaměstnanosti jsou spojeny s nárůstem politické nestability, extremismu a nedůvěry ve vládu a politické instituce. Tato situace může destabilizovat demokratické procesy a vyvolat sociální nepokoje.

Řešení vysoké míry nezaměstnanosti vyžaduje komplexní přístup. Autorka navrhuje několik strategií a opatření, která by mohla být účinná v snižování míry nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Prvním krokem je aktivní podpora podnikání a investic ve svém regionu. To zahrnuje poskytování daňových pobídek, dotací nebo grantů pro nové podniky nebo rozvoj stávajících podniků. Podpora start-upů a malých a středních podniků může vést k vytváření nových pracovních míst a snížení míry nezaměstnanosti. Dalším důležitým krokem je zvýšení kvalifikace nezaměstnaných jedinců, zejména těch, kteří patří do skupin s vyšší mírou nezaměstnanosti, jako jsou starší lidé, osoby s nižším vzděláním. Navrhovaná opatření zahrnují poskytování rekvalifikačních kurzů, odborného vzdělávání a podpory pro přechod na obory s aktuální poptávkou po pracovní síle. Spolupráce s místními školami, univerzitami a podniky je klíčová pro vytvoření programů odpovídajících potřebám trhu práce. V neposlední řadě je důležité prosazovat aktivní politiku zaměstnanosti, která zahrnuje opatření jako je rekvalifikace, vytváření pracovních míst a podpora pro lidi se zdravotním postižením.

6 Závěr

Bakalářská práce se zaměřuje na analýzu nezaměstnanosti v České republice a v Ústeckém kraji. Provedenou analýzou bylo zjištěno, že nejvyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v roce 2015, kdy podíl nezaměstnaných osob v ČR činil 7,79 %, zatímco v Ústeckém kraji dosáhl 8,91 %. Naopak nejnižší hodnoty nezaměstnanosti byly zaznamenány v roce 2019, kdy v ČR činil podíl nezaměstnaných osob 2,87 % a v Ústeckém kraji 3,9 %.

Nárůst počtu nezaměstnaných v pandemickém roce 2020 byl dramatický, a to zejména v Ústeckém kraji, kde počet nezaměstnaných mužů vzrostl o přibližně 1 410 % a žen o téměř 970 % ve srovnání s rokem 2019.

Analýza věkové struktury nezaměstnaných lidí ukázala, že nejvíce postiženou skupinou jsou osoby ve věku 35 až 44 let, přičemž za sledované období bylo evidováno 312,8 tisíce osob v této věkové kategorii. Nejnižší počet nezaměstnaných byl indikován u osob ve věku 30 až 34 let (159,7 tisíc osob). V roce 2015 byl celkový počet nezaměstnaných nejvyšší, a to konkrétně 268 tisíc osob v rámci celé ČR. V Ústeckém kraji v tomto roce činil podíl nezaměstnaných 11,19 % z celkového počtu nezaměstnaných osob v rámci ČR.

Co se týče šetření z pohledu nejvyššího dosaženého vzdělání, nejpočetnější kategorií nezaměstnaných byly osoby se středním vzděláním bez maturity, přičemž v ČR bylo takových osob v průměru 480,2 tisíc, zatímco v Ústeckém kraji nejpočetnější kategorií nezaměstnaných tvořily osoby se základním vzděláním nebo bez vzdělání, což v průměru představovalo 52,0 tisíc osob. Nejvyšší nárůst nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v roce 2020 byl zaznamenán právě u této skupiny, když se počet nezaměstnaných zvýšil o téměř 97 %, avšak v ČR v témže roce došlo k výrazně menšímu nárůstu, konkrétně o cca 29 %.

Nezaměstnanost má široké dopady na ekonomiku, sociální sféru, zdraví populace, vzdělávací systém a politickou stabilitu. Řešení této problematiky vyžaduje komplexní přístup, který zahrnuje podporu podnikání, zvyšování kvalifikace nezaměstnaných jedinců a prosazování aktivní politiky zaměstnanosti.

Autorka navrhuje, aby Ústecký kraj aktivně podporoval podnikání a investice ve svém regionu. V Ústeckém kraji je zapotřebí podpory „start-upů“ a malých i středních podniků za účelem vytváření nových pracovních míst. Analytická část práce ukázala, že nezaměstnanost více postihuje starší věkové skupiny, například skupiny osob ve věku 35 až 44 let, osoby s

nižším vzděláním či osoby se středním vzděláním bez maturity i s maturitou. Na základě toho autorka navrhuje zaměřit svá doporučení a opatření na tyto skupiny nezaměstnaných. Doporučuje také, aby Ústecký kraj spolupracoval s místními vzdělávacími institucemi, které budou odpovídat potřebám trhu práce. Dále autorka zdůrazňuje důležitost poskytování odborného vzdělávání, rekvalifikačních kurzů a podpory pro dospívající jedince. Upozorňuje rovněž na význam aktivní politiky zaměstnanosti, vytváření pracovních míst, rekvalifikačních příležitostí (zejména ve vztahu k odvětvím s nedostatkem pracovní síly v regionu) a na potřebu poskytování pomoci lidem se zdravotním postižením. Závěrem autorka konstatuje, že i přes určité podobnosti vývoje nezaměstnanosti v celé České republice a v Ústeckém kraji existují mezi těmito územními celky významné rozdíly, a to zejména co se týče vzdělanostní struktury nezaměstnaných osob a míry rizika jejich nezaměstnanosti v jednotlivých časových . Tato analýza poskytuje užitečné informace pro navržení vhodné politiky zaměřené na snižování nezaměstnanosti a podporu citlivých skupin osob na trhu práce. Je důležité, aby tato politika byla cílená a efektivní, tj. aby bylo možné včas a úspěšně reagovat na výzvy, které nezaměstnanost představuje pro jednotlivce i pro celou společnost.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Bibliografické zdroje

AKABEO Benard, et. Al. 2023. Fiscal decentralization and structural versus cyclical unemployment levels. European Journal of Political Economy. ISBN: 0176-2680.

BORJAS George 2013. Labor Economics. New York: McGraw-Hill, ISBN: 978-0-07-352320-0.

BRČÁK, Josef a kol. 2012. Česká republika ve světle ekonomických teorií. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN: 978-80-7380-369-8.

BROŽOVÁ, Dagmar. 2012. Kapitoly z ekonomie trhů práce. Praha: Vysoká škola ekonomická. ISBN: 978-80-245-1880-0.

BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv. 2002. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing, a. s. ISBN: 80-247-9006-8.

DUDOVÁ Gita. 2007. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN: 978-80-7330-119-4.

HOLMAN, Robert. 2011. Ekonomie. Praha: C. H. Beck. ISBN: 80-7179-255-1.

JUREČKA, Václav, a kol. 2009. Makroekonomie: základní kurs, 2. vydání, Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava. ISBN: 978-80-248-2065-1.

KACZOR, Pavel. 2013. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti v ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica. ISBN: 978-80-245-1930-2.

KODYMOVÁ, Pavla a kol. 2010. Sociální praxe v práci. Praha: Portál. ISBN: 978-80-7367-818-0.

- KREBS, Vojtěch. 2007. Sociální politika, 4.přepřacované vydání. Praha: ASPI.ISBN :978-80-7357-276-1.
- KUCHAŘ, Pavel. 2007. Trh práce. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2007. ISBN: 978-80-246-1383-3.
- KUCHAŘ, Pavel. 2007.Trh práce:sociologická analýza.1. vydání.Praha: Karolinum. ISBN: 978-80-246-1383-3.
- MACH, Miloš.2001. Makroekonomie II: pro magisterské (inženýrské) studium, 3.vydání.Slaný: Melandrium. ISBN: 80-86175-18-9.
- MANKIW, Gregory.1999. Zásady ekonomie. Praha: Grada Publishing. ISBN: 80-7169-891-1.
- MAREŠ, Petr.1994. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN: 80-901424-9-4.
- MATOUŠEK, Oldřich, a kol.2010. Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi, 2. vydání. Praha: Portál. ISBN:978-80-7367-818-0.
- RIEVAJOVÁ, Eva a kol.2009. Trh práce a politika zaměstnanosti – monografie: Ekonom. ISBN: 978-80-225-2878-8.
- RIEVAJOVÁ, Eva. 2012. Trh práce a politika zamestnanosti. Bratislava: Ekonom. ISBN: 978-80-2253-544-1.
- SIROVÁTKA, Tomáš a kol.2003. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. ISBN: 80-210-3048-8.
- ŠIMEK, Milan. 2007.Ekonomie trhu práce A, DSO, 1. vydání, Ostrava, VŠB-Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta. ISBN: 978-80-248-1416-2
- TOMEŠ, Igor.2009. Sociální správa – Úvod do teorie a praxe. Druhé rozšíření a přepřacované vydání. Praha: Portál. ISBN: 978-80-7367-483-0.

TRHLÍKOVÁ, Jana.2006. Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání. ISBN: 80-85118-98-X.

VLČEK, Josef, a kol.2005.Ekonomie a ekonomika. Praha: ASPI, a. s., ISBN: 80-7357-103-X. S. 259.

WILDMANNOVÁ, Mirka.1999. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. Praha: Computer Press, ISBN: 80-7226-195-9. S. 23.

WINKLER, Jiří a kol.1999. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. Praha: Computer Press. ISBN: 80-7226-195-9. S. 23.

ZAMRAZILOVÁ, Eva.1990. Ekonomická úroveň ČSSR a její vývoj v mezinárodním srovnání. Praha: Ekonomický ústav ČSAV. ISBN: 80-7006-028-X.

7.2 Internetové zdroje

Aiman and Mansur, 2017 *The unemployment rate and its determinants: the Malaysian case*. Munich personal RePEc archive úřad [online]. [cit. 2024-02-8]. Dostupné z: <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/110220/>

AKDUĞAN & DOĞAN in ÇİL, 2021 *Determinants of Unemployment: An Empirical Analysis for OECD Countries*. Instambul university press.

[CZSO.cz](https://www.czso.cz) *Charakteristika kraje*. Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-3-10]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/164986141/33008522chcz.pdf/6c5f8320-07ae-4356-b40c-c51281f2a652?version=1.1>

[CZSO.cz](https://www.czso.cz) *Nové ukazatele nezaměstnanosti*. Český statistický úřad [online]. [cit. 2024-2-7]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/fd002a259d>

[CZSO.cz](https://www.czso.cz) *Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob – územní srovnání*. Český statistický úřad [cit. 2024-15-10]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt->

[parametry&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAM12-A&sp=A&skupId=806&c=v3~2_RP2012MP12DP31&str=v118](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM08-A&z=T&f=TABULKA&skupId=806&c=v3~2_RP2012MP12DP31&str=v118)

[CZSO.cz Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných. Český statistický úřad](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM08-A&z=T&f=TABULKA&skupId=748&katalog=30853&pvo=ZAM08-A&str=v221&c=v3~8_RP2022#w=)
[online]. [cit. 2023-31-10]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM08-A&z=T&f=TABULKA&skupId=748&katalog=30853&pvo=ZAM08-A&str=v221&c=v3~8_RP2022#w=

[CZSO.cz Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných. Český statistický úřad](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM08-A&z=T&f=TABULKA&skupId=748&katalog=30853&pvo=ZAM08-A&str=v221&c=v3~8_RP2022#w=)
[online]. [cit. 2024-10-2]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM08-A&z=T&f=TABULKA&skupId=748&katalog=30853&pvo=ZAM08-A&str=v221&c=v3~8_RP2022#w=

[CZSO.cz Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných. Český statistický úřad](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM08-A&z=T&f=TABULKA&skupId=748&katalog=30853&c=v3~8_RP2021&&str=v221#w=)
[online]. [cit. 2023-31-10]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM08-A&z=T&f=TABULKA&skupId=748&katalog=30853&c=v3~8_RP2021&&str=v221#w=
=

[CZSO.cz Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných. Český statistický úřad](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM08-A&z=T&f=TABULKA&skupId=748&katalog=30853&c=v3~8_RP2021&&str=v221#w=)
[online]. [cit. 2024-10-2]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM08-A&z=T&f=TABULKA&skupId=748&katalog=30853&c=v3~8_RP2021&&str=v221#w=
=

[CZSO.cz Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných. Český statistický úřad](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM08-A&z=T&f=TABULKA&skupId=748&katalog=30853&c=v3~8_RP2021&&str=v221#w=)
[online]. [cit. 2024-10-2]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM08-A&z=T&f=TABULKA&skupId=748&katalog=30853&c=v3~8_RP2021&&str=v221#w=
=

[CZSO.cz Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných. Český statistický úřad](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM08-A&z=T&f=TABULKA&skupId=748&katalog=30853&c=v3~8_RP2021&&str=v221#w=)
[online]. [cit. 2024-20-2]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM08-A&z=T&f=TABULKA&skupId=748&katalog=30853&pvo=ZAM08-A&str=v221&c=v3~8_RP2022#w=

[CZSO.cz Využití lidských zdrojů. Český statistický úřad \[online\]. \[cit. 2024-02-9\]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v_letech_2000_az_2005-3_3_nezamestnanost](https://www.czso.cz/csu/czso/13-2108-06-v_letech_2000_az_2005-3_3_nezamestnanost)

[CZSO.cz Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. Český statistický úřad \[online\]. \[cit. 2023-15-10\]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v464&u=v413_VUZEMI_100_3069](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v464&u=v413_VUZEMI_100_3069)

[CZSO.cz Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. Český statistický úřad \[online\]. \[cit. 2023-15-10\]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&str=v466&u=v413_VUZEMI_100_3069](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&str=v466&u=v413_VUZEMI_100_3069)

[CZSO.cz Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. Český statistický úřad \[online\]. \[cit. 2023-15-10\]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&str=v464&u=v413_VUZEMI_97_19](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&str=v464&u=v413_VUZEMI_97_19)

[CZSO.cz Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. Český statistický úřad \[online\]. \[cit. 2023-15-10\]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&str=v464&u=v413_VUZEMI_97_19](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&str=v464&u=v413_VUZEMI_97_19)

[CZSO.cz Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let. Český statistický úřad \[online\]. \[cit. 2023-15-10\]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&str=v464&u=v413_VUZEMI_97_19](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&str=v464&u=v413_VUZEMI_97_19)

[B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v464&u=v413_VUZEMI_100_3069#w=](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v464&u=v413_VUZEMI_100_3069#w=)

[CZSO.cz Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let1](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&str=v466&u=v413_VUZEMI_100_3069). Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-15-10]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&str=v466&u=v413_VUZEMI_100_3069

[CZSO.cz Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let1](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&str=v464&u=v413_VUZEMI_97_19). Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-15-10]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&str=v464&u=v413_VUZEMI_97_19

[CZSO.cz Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let1](https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&u=v413_VUZEMI_97_19&str=v466). Český statistický úřad [online]. [cit. 2023-15-10]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&z=T&f=TABULKA&skupId=426&katalog=30853&u=v413_VUZEMI_97_19&str=v466

[EUR-lex.europa.eu 2022 guidelines on employment policies](https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/2022-guidelines-on-employment-policies.html). EUR-lex – an official EU website [online]. [cit. 2024-2-19]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/2022-guidelines-on-employment-policies.html>

[europarl.eu Sociální politika a politika zaměstnanosti: obecné zásady](https://www.europarl.europa.eu/portal/cs). Evropský parlament [online]. [cit. 2024-2-9]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/portal/cs>

[europarl.europa.eu Employment, Social Affairs & Inclusion](https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/54/employment-policy). European commission [online]. [cit. 2024-2-9]. Dostupné z:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/54/employment-policy>

[europarl.europa.eu Politika zaměstnanosti](https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/54/employment-policy). Evropský parlament [online]. [cit. 2024-02-9]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/54/employment-policy>

[Evropská asociace ekonomů práce About EALE](https://eale.nl/about/about-eale). European association of labour economist [online]. [cit. 2024-02-6]. Dostupné z: <https://eale.nl/about/about-eale>

[GOV.uk Unemployment scarring: What affects a person's chances of finding a job following a period out of work?](https://www.gov.uk/government/statistics/unemployment-scarring-what-affects-a-persons-chances-of-finding-a-job-following-a-period-out-of-work) Gov.uk [online]. [cit. 2024-02-9]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/statistics/unemployment-scarring-what-affects-a-persons-chances-of-finding-a-job-following-a-period-out-of-work>

[Hayes, 2024 What is unemployment? Causes types and measurements](https://www.investopedia.com/terms/u/unemployment.asp). Investopedia [online]. [cit. 2024-2-9]. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/u/unemployment.asp>

[Kagan, 2024 Frictional Unemployment: Definition, Causes, and Quit Rate Explained](https://www.investopedia.com/terms/f/frictionalunemployment.asp). Investopedia [online]. [cit. 2024-2-9]. Dostupné z: <https://www.investopedia.com/terms/f/frictionalunemployment.asp>

[Maryville university 8 Types of Unemployment: Understanding Each Type](https://online.maryville.edu/blog/8-types-of-unemployment-understanding-each-type/). Maryville university [online]. [cit. 2024-02-7]. Dostupné z: <https://online.maryville.edu/blog/8-types-of-unemployment-understanding-each-type/>

[MPSV.cz Společná tisková zpráva Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR](https://www.mpsv.cz/documents/20142/799759/tz_071112a.pdf/6d84ac57-e0af-8bc3-ea78-21595bf14cd5). Český statistický úřad [online]. [cit. 2024-02-8]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/799759/tz_071112a.pdf/6d84ac57-e0af-8bc3-ea78-21595bf14cd5

[mvcr.cz Správa na úseku zaměstnanosti](https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx). Ministerstvo vnitra České republiky [online]. [cit. 2024-2-9]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

[Úřadpráce.cz Aktivní politika v zaměstnanosti](https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1). Úřad práce [online]. [cit. 2023-17-8]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

[Winkelmann, 2014 Unemployment](https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-94-007-0753-5_3078). Springer link [online]. [cit. 2024-2-9]. Dostupné z: https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-94-007-0753-5_3078

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek č. 1- Mapa Ústeckého kraje 1 34

8.2 Seznam tabulek

Tabulka č. 1 – Počet nezaměstnaných mužů a žen v ČR 38

Tabulka č.2. – Počet nezaměstnaných mužů a žen v Ústeckém kraji 39

*Tabulka č. 3 – Počet nezaměstnaných osob dle kategorií pohlaví v ČR a v Ústeckém kraji
..... 41*

Tabulka č. 4 – Počet nezaměstnaných v ČR a v Ústeckém kraji dle věkových kategorií..... 45

Tabulka č. 5 – Nezaměstnané osoby dle kategorie dosaženého vzdělání..... 48

8.3 Seznam grafů

Graf č. 1 – Trh práce 19

Graf č. 2 – Nezaměstnané osoby na základě etnického původu 32

Graf č. 3 – Podíl počtu nezaměstnaných v krajích ČR (%) 33

Graf č. 4 – Podíl nezaměstnaných osob v ČR (%)..... 35

Graf č. 5 – Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji (%)..... 36

Graf č. 6 – Podíl nezaměstnaných osob v ČR a v Ústeckém kraji (%)..... 37

Graf č. 7 – Počet nezaměstnaných dle kategorie věk v ČR 42

Graf č. 8 – Počet nezaměstnaných dle kategorie věk v Ústeckém kraji..... 43

Graf č. 9 – Nezaměstnané osoby ČR dle dosaženého vzdělání v ČR..... 45

Graf č. 10 – Nezaměstnané osoby v Ústeckém kraji dle dosaženého vzdělání 47