

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu

Bc. Petra Mrvová

© 2022 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Petra Mrvová

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Litoměřice

Název práce

Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu

Název anglicky

Risk groups in the labor market in the selected region

Cíle práce

Hlavním cílem práce je zhodnotit rizikové skupiny a jejich postavení na trhu práce v regionu Litoměřice v období let 2011 – 2020. Dílčími cíli jsou charakteristika regionu Litoměřice, analýza vývoje nezaměstnanosti tohoto regionu v souvislosti s rizikovými skupinami na trhu práce, dále také zhodnocení vývoje a vlivu pandemické situace na trh práce v daném regionu, a to ve vztahu k rizikovým skupinám a zaměstnavatelům, včetně dopadů programu Antivirus.

Metodika

V teoretické části práce bude čerpáno z odborné literatury, aktuálních právních předpisů, podkladů Úřadu práce ČR, webových portálů Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a dalších souvisejících zdrojů. Charakterizovány budou základní pojmy týkající se nezaměstnanosti, jejich dopadů, rizikových skupin, státní politiky zaměstnanosti, a to s využitím deskriptivní metody.

Součástí analytické části práce bude zhodnocení vývoje počtu uchazečů o zaměstnání v regionu Litoměřice zaměřené na skladbu rizikových skupin, dále vývoj a vliv pandemické situace na trh práce a s ní spojené legislativní změny včetně nástroje programu Antivirus. V této části bude čerpáno z informačního systému Úřadu práce ČR a podkladů kontaktního pracoviště Litoměřice. Vlastní výzkum bude vycházet ze dvou pramenů, a to dotazníkového šetření provedeného u uchazečů o zaměstnání a dále z průzkumu u zaměstnavatelů. Ke zhodnocení získaných dat bude použita metoda komparace.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Rizikové skupiny, nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, region Litoměřice, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, úřad práce, zaměstnavatelé, program Antivirus

Doporučené zdroje informací

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

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

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

NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním : základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.

POŠTA, V., T., PAVELKA, L., MACÁKOVÁ. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.

SAMUELSON, P A. – NORDHAUS, W D. – GREGOR, M. *Ekonomie : 18. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.

SIROVÁTKA, T., I., ŠIMÍKOVÁ. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 19. 7. 2021

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 19. 10. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové 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 diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 3. 2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. PhDr. Ing. Lucii Severové, Ph.D. za ochotu, vstřícnost, odborné rady a náměty při tvorbě mé diplomové práce. Dále děkuji svým kolegyním a kolegům z Úřadu práce ČR za poskytnutou spolupráci při prováděném výzkumu v rámci mé práce. Velké poděkování patří mému manželovi a mým dětem za nekonečnou trpělivost, psychickou a materiální podporu během studia.

Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu

Abstrakt

Tato diplomová práce je zaměřena na rizikové skupiny nezaměstnaných, zhodnocení jejich postavení na trhu práce v letech 2011 až 2020 v regionu Litoměřice. Na přelomu let 2019 a 2020 postupně také postihla celý svět pandemie spojená s šířením onemocnění Covid-19 a následné ekonomické dopady této tzv. koronavirové krize. Dílčími cíli tedy bude celkový popis regionu Litoměřice, vývoj nezaměstnanosti s ohledem na rizikové skupiny nezaměstnaných. Jedním z dílčích cílů je také zhodnotit, do jaké míry ovlivnilo šíření onemocnění COVID-19 trh práce v regionu Litoměřice z pohledu rizikových skupin nezaměstnaných, ale také očima zaměstnavatelů. Vliv vládního programu Antivirus v rámci daného regionu bude doplněn o data z informačního systému úřadu práce a zhodnocen, zda a do jaké míry působil na trh práce v regionu.

Teoretická část práce obsahuje vymezení jednotlivých odborných pojmů z oblasti nezaměstnanosti. Dále také shrnutí legislativních změn, které byly přijaty v době zhoršující se epidemické situace. Praktická část práce je zaměřena na výše uvedená témata s cíleným zaměřením na region Litoměřice, který je charakteristický svou strukturou a zdroji, kterými disponuje. Výzkum bude prováděn formou dotazníkového šetření a průzkumem u zaměstnavatelů.

Klíčová slova: Rizikové skupiny, nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, region Litoměřice, trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, úřad práce, zaměstnavatelé, program Antivirus

Risk groups in the labor market in the selected region

Abstract

This diploma thesis is focused on risk groups of the unemployed, evaluation of their position on the labor market in the years 2011 to 2020 in the Litoměřice region. At the turn of 2019 and 2020, a pandemic associated with the spread of Covid-19 and the subsequent economic consequences of this so-called coronavirus crisis also gradually affected the whole world. The partial goals will therefore be a general description of the Litoměřice region, the development of unemployment with regard to the risk groups of the unemployed. One of the partial goals is also to evaluate the extent to which the spread of COVID-19 has affected the labor market in the Litoměřice region from the point of view of risk groups of the unemployed, but also through the eyes of employers. The impact of the government's Antivirus program within the region will be supplemented by data from the Labor Office's information system and an assessment of whether and to what extent it has affected the labor market in the region.

The theoretical part of the thesis contains the definition of individual technical terms in the field of unemployment. Furthermore, a summary of legislative changes that were adopted at a time of deteriorating epidemic situation. The practical part of the work is focused on the above topics with a targeted focus on the Litoměřice region, which is characterized by its structure and resources. The research will be carried out in the form of a questionnaire survey and a survey of employers.

Keywords: Risk groups, unemployment, job seeker, Litoměřice region, labor market, active employment policy, passive employment policy, labor office, employers, Antivirus program

Obsah

1 Úvod.....	5
2 Cíl práce a metodika	6
2.1 Cíl práce	6
2.2 Metodika práce.....	7
3 Teoretická východiska	8
3.1 Práce nejen jako výrobní faktor	8
3.2 Nezaměstnanost.....	8
3.3 Měření nezaměstnanosti.....	9
3.3.1 Plná zaměstnanost.....	9
3.3.2 Přirozená nezaměstnanost.....	10
3.3.3 Míra nezaměstnanosti	10
3.4 Druhy nezaměstnanosti	11
3.4.1 Frikční nezaměstnanost.....	11
3.4.2 Strukturální nezaměstnanost.....	12
3.4.3 Sezónní nezaměstnanost	12
3.4.4 Cyklická nezaměstnanost.....	12
3.4.5 Dobrovolná nezaměstnanost	13
3.4.6 Nedobrovolná nezaměstnanost	14
3.4.7 Phillipsova křivka	14
3.4.8 Okunův zákon	15
3.5 Dopady nezaměstnanosti.....	16
3.5.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti	16
3.5.2 Sociální dopady nezaměstnanosti	16
3.6 Rizikové skupiny.....	16
3.6.1 Osoby se zdravotním postižením	17
3.6.2 Mladí lidé ve věku do 30 let	17
3.6.3 Starší lidé	18
3.6.4 Ženy	18
3.6.5 Lidé se sníženou kvalifikací	18
3.6.6 Romské etnikum	19
3.7 Politika zaměstnanosti.....	20
3.7.1 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje.....	20
3.7.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	24
3.8 Legislativní změny	25
3.8.1 Vládní opatření spojená s koronavirovou krizí.....	25
3.8.2 Program Antivirus.....	26
3.8.3 Změny zákona o zaměstnanosti	28

4	Vlastní práce	29
4.1	Charakteristika regionu Litoměřicko	29
4.2	Demografické údaje v okrese Litoměřice	30
4.3	Pracovní možnosti	31
4.4	Nezaměstnanost v regionu Litoměřice v letech 2011 - 2020	32
4.4.1	Volná pracovní místa	34
4.5	Nezaměstnanost a rizikové skupiny v letech 2011 – 2020 v regionu Litoměřice	37
4.5.1	Lidé ve věku do 30 let	40
4.5.2	Osoby se zdravotním postižením	41
4.5.3	Ženy	41
4.5.4	Starší lidé	41
4.5.5	Lidé se sníženou kvalifikací	42
4.5.6	Lidé v dlouhodobé evidenci uchazečů o zaměstnání	42
4.6	Nezaměstnanost v regionu Litoměřice z pohledu koronavirové krize	43
4.6.1	Cílená podpora programu Antivirus v regionu v roce 2020	45
4.7	Využití aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Litoměřice	48
4.8	Vlastní výzkum	50
4.8.1	Dotazníkové šetření	50
4.8.1.1	Sběr dat	50
4.8.1.2	Výsledky dotazníkového šetření	51
4.8.2	Průzkum u zaměstnavatelů	70
5	Zhodnocení výsledků	73
5.1	Výsledky dotazníkového šetření	73
5.2	Výsledky průzkumu u zaměstnavatelů	76
6	Predikce	78
7	Závěr	80
8	Seznam použitých zdrojů	82
8.1	Seznam literárních zdrojů	82
8.2	Seznam internetových zdrojů	83
8.3	Vysokoškolská publikovaná práce	86
9	Přílohy	87

SEZNAM OBRÁZKŮ

OBRÁZEK 1: MAPA ČR	29
--------------------------	----

SEZNAM GRAFŮ

GRAF 1: DOBROVOLNÁ NEZAMĚSTNANOST	13
GRAF 2: NEDOBROVOLNÁ NEZAMĚSTNANOST	14

GRAF 3: PŮVODNÍ MZDOVÁ PHILLIPSOVA KŘIVKA.....	15
GRAF 4: POČET UOZ A VPM – REGION LITOMĚŘICE.....	34
GRAF 5: POČET UOZ PŘIPADAJÍCÍ NA 1 VPM – REGION LITOMĚŘICE.....	35
GRAF 6: VÝVOJ POČTU UOZ – REGION LITOMĚŘICE.....	39
GRAF 7: PODÍL RIZIKOVÝCH SKUPIN NA CELKOVÉM POČTU UOZ (V %) – REGION LITOMĚŘICE.....	40
GRAF 8: PODÍL DLOUHODOBĚ EVIDOVANÝCH NA CELKOVÉM POČTU UOZ (V %) – REGION LITOMĚŘICE.....	43
GRAF 9: PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH (V %) V LETECH 2017 – 2020 (SROVNÁNÍ LITOMĚŘICE, MOST, ČR).....	44
GRAF 10: PROGRAM ANTIVIRUS, VYPLACENÁ PODPORA (V MIL. KČ) – REGION LITOMĚŘICE (R. 2020).....	46
GRAF 11: PROGRAM ANTIVIRUS, POČET PODPOŘENÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ – REGION LITOMĚŘICE (R. 2020).....	47
GRAF 12: PROGRAM ANTIVIRUS, PODÍL PODPOŘENÝCH OBORŮ (V %) – REGION LITOMĚŘICE (R. 2020).....	48
GRAF 13: DEMOGRAFICKÉ SLOŽENÍ – POHLAVÍ, VĚKOVÉ KATEGORIE.....	52
GRAF 14: NEJVYŠŠÍ DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ.....	53
GRAF 15: KATEGORIE RIZIKOVÝCH SKUPIN.....	54
GRAF 16: POSLEDNÍ UKONČENÁ ČINNOST.....	56
GRAF 17: NÁROK NA PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI (PVN).....	57
GRAF 18: DÉLKA NEZAMĚSTNANOSTI.....	58
GRAF 19: ÚČAST NA PRACOVNÍCH POHOVORECH.....	62
GRAF 20: OCHOTA DOJÍZDĚT DO ZAMĚSTNÁNÍ.....	64
GRAF 21: POŽADAVKY NA MIN. VÝŠI HRUBÉ MZDY V KČ (OTÁZKA Č. 18).....	65
GRAF 22: DOSUD VYKONÁVANÉ OBORY.....	66
GRAF 23: ZTRÁTA ZAMĚSTNÁNÍ V DŮSLEDKU VLÁDNÍCH RESTRIKČÍ (POČET OSOB).....	67
GRAF 24: ZMĚNA OBORU (POČET OSOB).....	67
GRAF 25: HOMEOFFICE.....	68
GRAF 26: ZPŮSOBY KOMUNIKACE.....	69
GRAF 27: EVIDENCE NA ÚP V MÍSTĚ SKUTEČNÉHO BYDLIŠTĚ (POČET OSOB).....	70

SEZNAM TABULEK

TABULKA 1: POČET OBYVATEL.....	31
TABULKA 2: PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH.....	32
TABULKA 3: VPM DLE PROFESÍ.....	36
TABULKA 4: RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE.....	38
TABULKA 5: VYBRANÉ PŘÍSPĚVKY APZ V REGIONU LITOMĚŘICE (POČET PODPOŘENÝCH OSOB).....	49
TABULKA 6: DÉLKA EVIDENCE NA ÚP - RIZIKOVÉ SKUPINY.....	59
TABULKA 7: PŘEKÁŽKY V NÁSTUPU DO ZAMĚSTNÁNÍ.....	61
TABULKA 8: INFORMACE O PRACOVNÍCH NABÍDKÁCH.....	63

1 Úvod

Dnešní společnost bojuje s problémy různého charakteru. Každá země má své specifické potřeby, zvyklosti, různou úroveň sociální a ekonomické vyspělosti. Nejen od těchto faktorů se pak odvíjí celková hospodářská a společenská úroveň dané země. Jedním z problémů je bezesporu nezaměstnanost, která postihuje obyvatelstvo dané země napříč vzdělanostní strukturou, profesním zaměřením, věkovou kategorií apod.. Fluktuace zaměstnanců je velmi běžným jevem, neboť dnešní moderní společnost má rychlé tempo vývoje a svým způsobem nutí pracovníky k maximální míře flexibility.

Dnes již není běžnou záležitostí, jak tomu bývalo ve 20. století, že by zaměstnanec pracoval pro jednoho zaměstnavatele po celou dobu své pracovní kariéry a zaměstnání by u něj ukončil většinou až v případě odchodu do starobního důchodu. Již řadu let je běžné, že se většina populace setkává s nezaměstnaností buď na základě osobní zkušenosti nebo u svých blízkých či přátel. Pokud tomu tak je a člověk se stane nezaměstnaným, ovlivní to zcela určitě jeho osobní život nejen z hlediska finančních zdrojů, tedy přijde o svůj pravidelný důchod, ale také z pohledu partnerských a přátelských vztahů, psychického a fyzického zdraví. Pomyslným, avšak důležitým stavebním kamenem je v tomto případě silné rodinné zázemí a sociální vazby.

Tato diplomová práce se zaměřuje především na skupiny nezaměstnaných, které mají z různých důvodů rizikové postavení na trhu práce a také vývoj jejich počtu. Tato rizikovost vždy pramení z bariéry, která brání či komplikuje vstup osoby na trh práce a lze je různými způsoby odstranit. V některých případech se může jednat také o bariéru, která je neodstranitelná buď po určitou dobu (např. záznam v trestním rejstříku) či nadobro (např. progresivně se zhoršující onemocnění).

Obrovským problémem, který má silné ekonomické a sociální dopady na země celého světa je pandemická krize spojená s výskytem a šířením onemocnění COVID-19. O tomto viru se svět poprvé dozvěděl počátkem roku 2020. Virus se šířil neuvěřitelnou rychlostí a zasáhl takřka celý svět a samozřejmě i Českou republiku. Toto je také téma, kterému je věnována část diplomové práce, protože ho autorka práce považuje za velmi důležité. Jako zaměstnankyně úřadu práce byla v této době intenzivně nápomocna nezaměstnaným osobám či těm, kterým ztráta zaměstnání hrozila. Opatření ze strany státu pomohla zamezit rapidnímu růstu nezaměstnanosti, avšak tyto kroky s sebou nesou jistě také ekonomické dopady.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Tato diplomová práce si klade za cíl zhodnocení rizikových skupin nezaměstnaných osob a jejich nelehké úlohy na trhu práce, a to v letech 2011 až 2020 v regionu Litoměřice. Nutno podotknout, že počátkem roku 2020 postihla také Českou republiku, tak jako postupně většinu světa, pandemie spojená s šířením onemocnění COVID-19. Tato velmi negativně ohrožovala vývoj nezaměstnanosti v České republice především v oblasti gastronomie, hotelnictví, turismu a poskytování dalších služeb. Velmi rizikovou skupinou se z tohoto pohledu staly také osoby samostatně výdělečně činné (dále jen OSVČ), které se z důvodu vládních restrikcí staly takřka „ze dne na den“ nezaměstnanými, a to především v podnikatelských oblastech zaměřených na poskytování osobních služeb jakými jsou např. kadeřnictví, holičství, pedikúra/manikúra, masážní salóny, fitness centra a jiné.

Práce je také zaměřena na další, resp. dílčí cíle, kterými jsou popis Litoměřického regionu, mapování nezaměstnanosti a jejího vývoje v daném regionu s ohledem na rizikové skupiny na trhu práce. Jedním z dílčích cílů je zhodnotit, do jaké míry ovlivnilo šíření onemocnění COVID-19 trh práce v regionu Litoměřice z pohledu rizikových skupin nezaměstnaných, ale také očima zaměstnavatelů. Nedílnou součástí práce je posouzení vlivu vládního programu Antivirus, zda a do jaké míry pomohl zabránit zvyšování nezaměstnanosti v regionu.

Teoretická část práce obsahuje vymezení jednotlivých odborných pojmů z oblasti nezaměstnanosti – např. charakteristiku rizikových skupin nezaměstnaných, druhy nezaměstnanosti a její dopady na jednotlivce či celou společnost, což souvisí se sociálním a ekonomickým pohledem na danou problematiku. Dále také shrnutí legislativních změn, které byly přijaty v době zhoršující se epidemické situace.

Praktická část práce je zaměřena na výše uvedená témata, avšak s užší orientací na regionální úroveň včetně charakteristiky regionu Litoměřice, který je specifickým regionem s vysokým počtem obcí a svou charakteristickou strukturou.

2.2 Metodika práce

Teoretická část diplomové práce čerpá ze zdrojů odborné literatury, aktuální platné legislativy, webových portálů Úřadu práce ČR, Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu a případně dalších relevantních zdrojů, které s danou problematikou úzce souvisí. Prezentace všech odborných pojmů probíhá pomocí metody deskripce. Veškeré použité informační zdroje jsou součástí seznamu použité odborné literatury a elektronických zdrojů v této diplomové práci.

Praktická část práce ve svém počátku popisuje region Litoměřice. Dále se zaměřuje na vliv nových legislativních změn vydaných v době pandemie, a zhodnocení dalších výstupů z provedeného výzkumu u nezaměstnaných osob ucházejících se o práci, a to s ohledem na jejich rizikové postavení na trhu práce. Zkoumáno bude složení rizikových skupin a celkový vývoj počtu těchto osob. Cílovou skupinou jsou v tomto případě uchazeči o zaměstnání ve věkové kategorii 15 – 64 let, v počtu více, než 100 dotazovaných, kteří obdrží písemnou podobu dotazníku. Další dotazovanou skupinou respondentů jsou zaměstnavatelé, u nichž proběhne dotazování prostřednictvím osobních schůzek, ale také velmi často elektronickou či telefonickou formou. Průzkum u zaměstnavatelů je zaměřen na jejich zkušenosti a možnosti se zaměstnáváním různých rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Dále také především na skutečnost, zda byli poznamenáni při své hospodářské činnosti následky pandemie a na případné využití podpory z vládního programu Antivirus. Využita budou také data z informačního systému úřadu práce, materiálů Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Litoměřicích a taktéž statistické údaje z výše uvedených webových portálů. Veškeré získané informace budou komplexně zhodnoceny komparativní metodou.

3 Teoretická východiska

3.1 Práce nejen jako výrobní faktor

Lidé, kteří mají zájem pracovat či pracují, nabízejí na trhu práce jeden z významných výrobních faktorů a tím je práce. Za tuto očekávají přiměřenou odměnu za účelem zajištění svých osobních a také rodinných potřeb. Úroveň jednotlivých potřeb je odlišná dle individuálních požadavků a představ každého člověka.

Je běžné, že lidé mají zájem o získání zaměstnání, které představuje určité jistoty, danou úroveň a požadovanou finanční odměnu. Vykonávané zaměstnání kromě jiného ovlivňuje také společenské postavení, úroveň a intenzitu sociálních vazeb a také způsob komunikace.¹

Práce je vnímána jako součást kvalitního života člověka, a to nejen z hlediska sociálního začleňování, společenského postavení, ale v neposlední řadě také z pohledu celkového duševního a fyzického zdraví. Listina základních lidských práv a svobod vymezuje právo člověka, aby si svobodně vybral své povolání.²

3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je ve světě tržního hospodářství velice sledovaným jevem a má také mnohdy závažné společenské dopady. Při ztrátě zaměstnání přicházejí lidé o pravidelný příjem, tedy své ekonomické jistoty. Dalším negativním dopadem může být ztráta sebevědomí, společenského postavení, životního poslání apod..³

Nezaměstnaný je osoba, která:

- Je aktivním uchazečem o zaměstnání.
- Nemá bariéry v nástupu do zaměstnání, je tedy dostupná.
- Není aktuálně v pracovním vztahu, v procesu přípravy na budoucí povolání či nevykonává samostatně výdělečnou činnost.⁴

¹ SAMUELSON, Paul A., William D. NORDHAUS, *Ekonomie: 18. vydání*, Praha: NS Svoboda, 2007, s. 243.

² BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS, Zdeněk BOLELOUCKÝ, *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*, Praha: Grada, 2013, s. 12.

³ BROŽOVÁ, Dagmar, *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4, s. 76 – 77

⁴ MAREŠ, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 16.

Nezaměstnanost byla již v historii řešena jako souvislost ekonomického vývoje země. Využití multidisciplinárních metod při jejím výzkumu umožňuje nahlédnout na nezaměstnanost z mnoha pohledů. Měnicí se stav na trhu práce vyjadřuje křivka poptávky a nabídky. V případě, že je nabídka práce rovna množství poptávané práce, dochází k tzv. rovnovážnému stavu na trhu práce. Avšak ani tento stav se neobejde zcela bez výskytu nezaměstnanosti.

3.3 Měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je měřena s ohledem na skladbu obyvatel, která souvisí s ekonomickým dělením do těchto skupin:

Ekonomicky neaktivní:

Tito lidé nejsou součástí žádné skupiny z kategorie ekonomicky aktivních obyvatel, nepředstavují pracovní potenciál dané země – typicky jsou to studenti, důchodci, osoby mimo věkové rozpětí 15 – 64 let, ženy v domácnosti.

Ekonomicky aktivní:

- *Nezaměstnaní*

Obyvatelstvo ve věku 15-64 let (bez příjmů z výdělečných činností, souběžně se zajímají o nové zaměstnání a také ho aktivně hledají, jsou schopni ihned nastoupit do zaměstnání).

- *Zaměstnaní*

Lidé, kteří pobírají příjem z výdělečných činností, nejsou aktivně účastni pracovního procesu, i když jsou jeho součástí (např. z důvodu čerpání mateřské či otcovské dovolené, momentálně jsou práce neschopni, podílejí se na ošetření členy rodiny apod.).⁵

3.3.1 Plná zaměstnanost

V keynesovském výkladu ekonomie lze charakterizovat plnou zaměstnanost situací, při které jsou jednotlivá profesní odvětví v rovnovážném stavu mezi poptávkou po práci za konkrétní hodnotu nominální mzdy a nabídkou práce. Pokud nastane plná zaměstnanost, produkt v ekonomice dosahuje potenciální úrovně, neboli $Y = Y^*$. I přes rovnovážný stav na trhu

⁵ BUCHTOVÁ, Božena, *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*, Praha: Grada, 2002, s. 64 - 65.

práce dochází k výskytu nezaměstnanosti, neboť pro některé nezaměstnané je konkrétní nominální mzda nedostačující.

3.3.2 Přírozená nezaměstnanost

Přírozená míra nezaměstnanosti (u^*) v monetaristickém přístupu v ekonomice převažuje a není výrazně odlišná od míry skutečné nezaměstnanosti s ohledem na dlouhodobý horizont. Snižování přírozené míry nezaměstnanosti je problematické, neboť za jejím vznikem stojí mnoho činitelů.

3.3.3 Míra nezaměstnanosti

Velmi známým ukazatelem pro měření nezaměstnanosti je ukazatel míry nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti s označením „ u “ je vyjadřována poměrem nezaměstnaných „ U “ k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, které lze vyjádřit jako součet zaměstnaných „ L “ a nezaměstnaných osob „ U “. Výsledná hodnota tohoto vztahu je uvedena v procentních bodech.

Míra nezaměstnanosti je v České republice sledována Českým statistickým úřadem a nazývá se **registrovaná nezaměstnanost**. Hodnota registrované nezaměstnanosti může být odlišná od té skutečné. Data jsou zpracovávána z několika různých zdrojů – z databází dostupných na Úřadech práce ČR a také z výběrového šetření Českého statistického úřadu.⁶

V roce 2013 došlo k zásadní změně metodiky ve způsobu výpočtu nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) začalo využívat k vyjádření registrované nezaměstnanosti tzv. **podíl nezaměstnaných osob**, a to s účinností od ledna 2013. Tento vztah lze vyjádřit poměrem uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let evidovaných na úřadech práce, a tedy dosažitelných k nástupu do práce, k celkovému počtu obyvatel ve stejném věku včetně ekonomicky neaktivních (např. osoby, které nedosáhly 15 let věku či osoby od 65 let).⁷

Obecná míra nezaměstnanosti představuje další z ukazatelů vyjadřující, v jaké míře se podílí nezaměstnaní na celkovém pracovním potenciálu dané země. Uvedený ukazatel je

⁶ BROŽOVÁ, Dagmar, *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 78 – 81.

⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Změna metodiky* [online], [cit.2021-09-30]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>

metodicky řešen statistickým úřadem Evropské unie, tzv. Eurostatem dle postupů doporučených Mezinárodní organizací práce, tzv. ILO. Obecná míra nezaměstnanosti je ukazatel srovnatelný na mezinárodní úrovni.⁸

3.4 Druhy nezaměstnanosti

3.4.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanosti je spojena s přirozenou mírou nezaměstnanosti. Fluktuace pracovníků ve firmách je s ní úzce spojena. Pracovníci odcházejí ze svých placených pracovních míst a mají pro to různé důvody. Současně s tím, jak firmy vyvíjí a modernizují výrobní a technologické postupy, kladou vyšší požadavky na své pracovníky a také případně uchazeče o dané pracovní pozice. Toto je mnohdy důvodem proč lidé odcházejí ze svého pracovního místa, neboť nesplní požadavky zaměstnavatele. Také zde hrají roli osobní důvody – nutnost přestěhovat se do jiného regionu a hledat tam zaměstnání, zdravotní důvody apod.. Tato skupina se týká také absolventů škol – postupně si mapují situaci na trhu práce a byť bez pracovních zkušeností a návyků, i přesto se zaměřují na výběr lukrativních pracovních nabídek.

Z tohoto plyne, že trh práce je velmi rozmanitý stejně jako kvalifikační požadavky na nové zaměstnance ze strany zaměstnavatele, a proto lidé nejsou nuceni akceptovat první nabídku zaměstnání, se kterou se setkají, ale mohou se rozhodnout mezi několika nabídkami práce. Samozřejmě v tomto ohledu je důležitým faktorem, jak rychle obdrží aktuální informaci o nabídce zaměstnání, aby reagovali v co nejkratším časovém rozmezí, než tak učiní jiný zájemce o zaměstnání a toto místo získá.

Přirozená míra nezaměstnanosti je ovlivňována výší podpory v nezaměstnanosti. Jakmile probíhá výplata podpory v nezaměstnanosti ve vyšší částce a podpůrní doba je co nejdelší, míra nezaměstnanosti stoupá a lidé jsou s přibývajícím délkou nezaměstnanosti stále méně motivováni k nástupu do práce.

⁸ Český statistický úřad: *Statistický metainformační systém* [online], [cit.2021-10-13].
Dostupné z: <https://apl.czso.cz/iSMS/ukazdet.jsp?&fid=6290>

3.4.2 Strukturální nezaměstnanost

Dalším typem nezaměstnanosti je strukturální nezaměstnanost. Tato souvisí s přirozenou mírou nezaměstnanosti, je tedy jednou z jejích částí. V jednotlivých ekonomikách probíhají strukturální změny, a to prostřednictvím silné poptávky po vybraných oborech a logicky v těch zbývajících je situace stagnující.

Za účelem uplatnění v těchto oborech musí zájemci o nové zaměstnání naprosto změnit své aktuální profesní zařazení či zvýšit si kvalifikační požadavky zaměstnavatele pro konkrétní pracovní pozici tak, aby jim vyhověli. Velice složitou situaci mají v tomto ohledu lidé s jakýmkoli znevýhodněním na trhu práce a v neposlední řadě je vždy ovlivněn život jednotlivců a také jejich rodin. Tyto změny jsou pro danou ekonomiku velmi žádoucí, neboť při jejich absenci by ekonomika zpomalila a v daných odvětvích by nedošlo k potřebnému rozvoji. Samozřejmostí jsou také regionální rozdíly v nabídce a poptávce na trhu práce. Ekonomický vývoj a růst ve firmách vyžaduje kvalifikovanou pracovní sílu a je tedy zřejmé, že pracovníci, kteří se vzdělávají a zvyšují si tím své kvalifikační předpoklady, mají větší šanci na úspěch v rámci trhu práce.⁹

3.4.3 Sezónní nezaměstnanost

Jednu z částí strukturální nezaměstnanosti představuje sezónní nezaměstnanost. V některých etapách lze pozorovat vývoj technologií a s tím spojené zvýšení poptávky zaměstnavatelů po budoucích pracovnících jednotlivých oborů. K opačnému efektu dojde v případě poklesu poptávky po nových pracovnících ze strany firem z důvodu pokrytí jejich potřeb současnými zaměstnanci. S těmito výkyvy se setkáváme v různých oborech a profesích jako je např. zemědělská výroba, stavebnictví, sezónní stánkový prodej, lyžařské areály apod.. Dané výkyvy ovlivňují klimatické podmínky, individualita regionálních trhů práce, zájem budoucích pracovníků o případné dojíždění za prací nebo stěhování za účelem získání nového zaměstnání.¹⁰

3.4.4 Cyklická nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti nesouvisí s přirozenou mírou nezaměstnanosti. Následkem existence cyklické nezaměstnanosti je vznik nedobrovolné nezaměstnanosti. Při tomto

⁹ BROŽOVÁ, Dagmar, *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 82 - 83

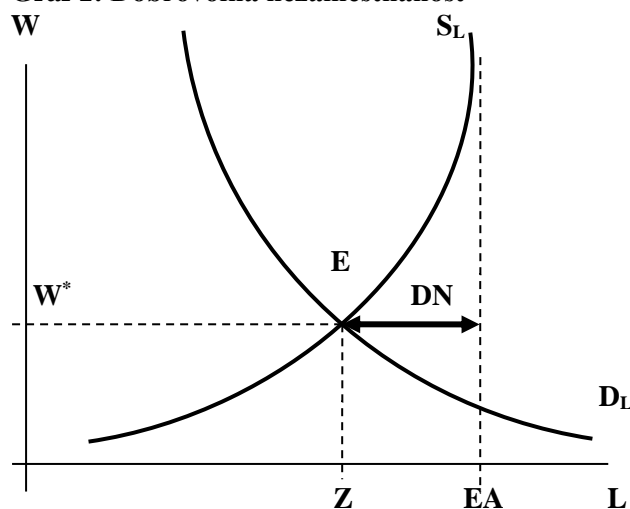
¹⁰ SOUKUP, Jindřich a kol., *Makroekonomie*, Praha: Management Press, 2010, s. 285.

procesu klesá hospodářský vývoj ve všech odvětvích, což přináší snížení objemu vyrobených produktů a logicky také nezaměstnanost ve všech oborech. Za jiných okolností by se zájemci o zaměstnání uplatnili v jiném, hospodářsky lépe prosperujícím oboru, což však v této situaci není reálné, neboť zaměstnavatelé snižují poptávku po pracovních silách ve všech oborech dané ekonomiky.¹¹

3.4.5 Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost je velice ovlivněna dvěma faktory. Prvním z nich je ochota lidí pracovat a druhým důležitým faktorem je výše mzdy za vykonanou práci. Tito lidé mají konkrétní požadavky na výši jejich mzdy na určitém trhu práce. Jestliže tyto požadavky nejsou naplněny, volí raději dobrovolnou nezaměstnanost, než by pracovali za tržní mzdu. Jejich prioritou pak není zaměstnání, ale různé další aktivity. Pokud dobrovolně nezaměstnaní lidé prokazují vědomosti, schopnosti či ochotu dále se vzdělávat, mohou tyto faktory zúročit a rozšiřovat je v dalším profesním růstu při změně dosavadního vykonávaného povolání.¹²

Graf 1: Dobrovolná nezaměstnanost



- EA – ekonomicky aktivní lidé
- Z – zaměstnaní
- DN – dobrovolně nezaměstnaní
- W – mzdová sazba
- W* – rovnovážná mzdová sazba
- L – množství práce
- E – rovnovážný bod
- SL – nabídka práce
- DL – poptávka po práci

Zdroj: Jurečka, 2010, str. 143, vlastní zpracování

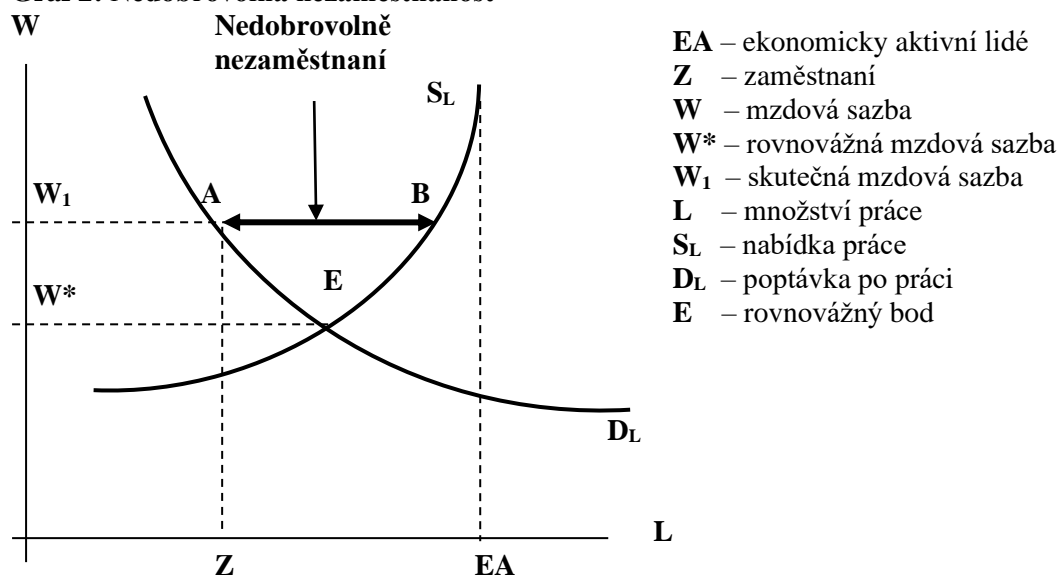
¹¹ BROŽOVÁ, Dagmar, *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s.84

¹² SAMUELSON, Paul A., William D. NORDHAUS, *Ekonomie: 18. vydání*, Praha: NS Svoboda, 2007, s. 655 – 656.

3.4.6 Nedobrovolná nezaměstnanost

Při nedobrovolné nezaměstnanosti jsou pracovníci znevýhodněni ve svém postavení na trhu práce (na rozdíl od dobrovolně nezaměstnaných, jak tomu již sám název napovídá). Pro nedobrovolně nezaměstnané osoby je velkým problémem změna dosavadně vykonávaného zaměstnání, profesní růst, absolvování rekvalifikačních kurzů apod.. Příčin může být celá řada, např. nízká kvalifikace, finanční situace, komplikovaná rodinná situace, věk atd.. I přesto, že tito lidé práci aktivně hledají a jsou ochotni ihned nastoupit do práce, nejsou úspěšní v nalezení nového zaměstnání. V důsledku neúspěchu jsou ochotni pracovat za mnohem nižší mzdou, než původně zamýšleli. Při zvýšení minimální mzdy si firmy raději vyberou do pozic svých budoucích zaměstnanců kvalifikovanější pracovníky než ty, kteří mají nízkou kvalifikaci a spokojili by se s mnohem nižší mzdou. Logicky tedy klesne poptávka po tomto typu pracovní síly a tito lidé zůstávají nedobrovolně nezaměstnaní.¹³

Graf 2: Nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: Jurečka, 2010, str. 144, vlastní zpracování

3.4.7 Phillipsova křivka

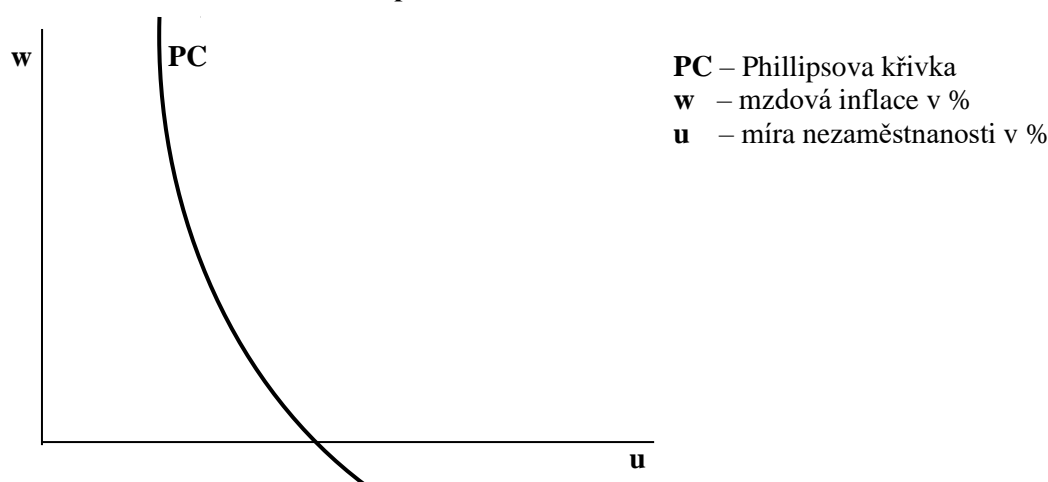
Prostřednictvím Phillipsovy křivky jsou vyjádřeny vzájemné vztahy inflace s nezaměstnaností. Křivka nese název po zakladateli myšlenky tohoto vzájemného vztahu a

¹³ BROŽOVÁ, Dagmar, *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 86

tím byl novozélandský ekonom A. W. Phillips. Pokud v dlouhém období vzrostly nominální mzdy, nezaměstnanost se snížila. Na rozdíl od tohoto, jestliže změna nominální mzdy nebyla tak výrazná, nezaměstnanost se zvýšila. Funguje zde princip nepřímé úměry.

Graf č. 3 vyjadřuje vzájemné působení výše uvedených stavů v ekonomice. Vertikální osa v tomto případě znázorňuje tempo růstu nominálních mezd (vyjádřeno v %) a horizontální osa pak míru nezaměstnanosti (vyjádřeno opět v %). Jakmile protne křivka horizontální osu, v tomto bodě dosahuje nezaměstnanost hodnot, při kterých jsou nominální mzdy stabilnější a nemění se tak prudce.¹⁴

Graf 3: Původní mzdová Phillipsova křivka



Zdroj: Jurečka, 2010, str. 150, vlastní zpracování

3.4.8 Okunův zákon

Okunův zákon nese název podle amerického ekonomy A. M. Okuna a popisuje vztah mezi dynamikou ekonomického růstu a mírou nezaměstnanosti. Přesněji řečeno, jakmile klesne hrubý domácí produkt (dále jen HDP) o 2 % z hodnoty potenciálního produktu Y^* , dojde ke zvýšení nezaměstnanosti o 1 %. Lze tedy říci, že v případě stejnoměrného růstu reálného a potenciálního produktu se nezaměstnanost výrazně nemění. Pokud má daná ekonomika potřebu snížení nezaměstnanosti musí růst reálný produkt rychlejším tempem než potenciální produkt. Oblast trhu práce je propojena s oblastí trhu statků a služeb.¹⁵

¹⁴ SOUKUP, Jindřich a kol., *Makroekonomie*, Praha: Management Press, 2010, s. 418 – 421.

¹⁵ SAMUELSON, Paul A., William D. NORDHAUS, *Ekonomie: 18. vydání*, Praha: NS Svoboda, 2007, s. 653 – 654.

3.5 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je jev, který působí svými negativními dopady nejen na člověka jako jednotlivce, ale také na celou společnost. Tyto dopady mohou mít různý charakter.

3.5.1 Ekonomické dopady nezaměstnanosti

„Nejzávažnější společenskou ztrátou je ztráta makroekonomického produktu.“¹⁶

Při nedostatečném využití vzácných zdrojů v ekonomice dochází ke ztrátě. Při existenci nedobrovolné nezaměstnanosti, nelze plně využít výrobní faktor práce. Toto se týká také dalších výrobních faktorů. Lidé dlouhodobě nezaměstnaní přicházejí o svůj pravidelný důchod, resp. mzdu. Za sociální dávky, které obdrží od státu, spotřebují méně statků a služeb a také snižují své úspory. *„Nižší spotřeba a nižší investice snižují produkt.“¹⁷*

3.5.2 Sociální dopady nezaměstnanosti

„Obecně se poukazuje na to, že nezaměstnanost je spojena s krátkodobým či dlouhodobým stresem, který, je-li nezvládnutý, významně poškozuje duševní i fyzické zdraví. Nezaměstnaní pociťují vyšší hladinu obecné psychické nepohody, deprese a úzkosti spolu s nižší sebeúctou a sebedůvěrou.“¹⁸

Nezaměstnanost má negativní vliv nejen na samotného nezaměstnaného člověka, ale také na jeho partnera, potomky a další členy jeho rodiny. Může se také setkat s nepříjemnými reakci ze strany dalších lidí v rámci svých sociálních vazeb.¹⁹

3.6 Rizikové skupiny

Rizikovými skupinami nezaměstnaných rozumíme takové skupiny lidí, které jsou z důvodu svého znevýhodnění značně ohroženi na trhu práce, přičemž toto znevýhodnění může být různého charakteru. Takovým je věnována zvýšené péče na trhu práce.

Zaměstnavatelé požadují po pracovnících určitou úroveň znalostí, dovedností a osobnostních předpokladů pro konkrétní vykonávanou pozici. Zkrátka, aby lidé disponovali kvalifikačními předpoklady, neboť od těchto faktorů se odvíjí jejich úspěšnost na trhu práce.

¹⁶ BROŽOVÁ, Dagmar, *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 101.

¹⁷ BROŽOVÁ, Dagmar, *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 103.

¹⁸ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS, Zdeněk BOLELOUCKÝ, *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*, Praha: Grada, 2013, s. 75.

¹⁹ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS, Zdeněk BOLELOUCKÝ, *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*, Praha: Grada, 2013, s. 77-78.

U nezaměstnaných, kteří mají určité bariéry při vstupu na trh práce, je obtížné najít vhodné zaměstnání a následně si ho také udržet.²⁰

3.6.1 Osoby se zdravotním postižením

Osoby zdravotně postižené (dále jen OZP) mají jednoznačně ztížené podmínky k úspěšnému vstupu a dlouhodobému uplatnění na trhu práce. Disabilita každého OZP je specifická a bohužel v mnoha případech tato následně komplikuje také společenský život, rozsah sociálních vazeb a možnosti zařazení do pracovního procesu. Významným hlediskem je skutečnost, zda lidé získali svůj handicap od útlého dětského věku či během života v dospělosti. Na toto navazuje míra a schopnost adaptability ve společenském životě, dostupnost a možnost vzdělávání, proces a úroveň komunikace, volba budoucího povolání apod.. Tito lidé bohužel obvykle bojují s překonáním ne pouze jedné bariéry, ale hned s celou řadou těchto faktorů komplikujících jejich profesní život. Zaměstnání není pro tuto rizikovou skupinu pracovníků pouze vykonávanou prací za účelem získání mzdy, ale především má pro ně přidanou hodnotu v podobě pomyslného mostu, který je spojuje s ostatními lidmi ve společnosti. Zaměstnání plní tedy významnou socializační funkci.²¹

3.6.2 Mladí lidé ve věku do 30 let

Jakmile dokončí mladí lidé studium, začínají se postupně orientovat na trhu práce. Veškeré informace znají pouze v teoretické podobě a jejich aplikaci v praxi se teprve učí. Tento fakt jim znesnadňuje vstup na trh práce. Osvojují si dovednosti v oblasti navazování nových sociálních vztahů a kontaktů, které jsou nedílnou součástí na cestě k úspěchu při hledání vhodného zaměstnání. Mnoho mladých lidí nemá pracovní návyky. Někteří je získali alespoň v částečné míře, pokud měli možnost při studiu pracovat. Mnohdy může být překážkou vysoké sebevědomí a nadhodnocené představy o finančním ohodnocení v budoucím zaměstnání. Následkem toho mohou odmítat pracovní příležitosti právě z těchto důvodů. V dnešní moderní době je k dispozici celá škála poradenských programů zaměřených na konkrétní cílové skupiny za účelem získání potřebných dovedností. U vysokoškolských absolventů je vzhledem k věku pravděpodobnější, než u středoškolských, že již založili

²⁰ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS, Zdeněk BOLELOUCKÝ, *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*, Praha: Grada, 2013, s. 82.

²¹ NOVOSAD, Libor, *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*, Praha: Portál, 2009, s. 45 – 47.

během studia své vlastní rodiny nebo to v blízké době plánují a řešení jejich ekonomické situace je skutečně nevyhnutelné.

3.6.3 Starší lidé

Pro generaci starších lidí je velice těžké vyrovnat se se ztrátou zaměstnání. K zaměstnání přistupují s naprosto odlišným pohledem, než mladí lidé. Někteří jsou u stejného zaměstnavatele celý svůj profesní život, i když tento jev bývá už méně častým díky fluktuaci pracovníků. Pokud je postihne ztráta zaměstnání, často se tento stav snoubí s pocitem bezradnosti a neřešitelnosti dané situace, poklesem sebedůvěry. Tento stav může vyvrcholit v uzavření sebe samého před okolním světem včetně svých blízkých. Díky tomuto psychickému rozpoložení vnímají, za jiných okolností naprosto banální situace a starosti, jako nepřekonatelnou či extrémně komplikovanou bariéru.

3.6.4 Ženy

I přes úsilí moderní společnosti dosáhnout genderové rovnosti, mají ženy stále ve srovnání s mužskou populací znevýhodněné postavení na trhu práce. Mnoho otců sice bývá s dětmi na „mateřské dovolené“ namísto matky dětí, ale jedná se obvykle o případy, kdy má matka lukrativní zaměstnání s vysokým finančním ohodnocením a bylo by tedy nevýhodné pro celou rodinu, kdyby toto zaměstnání ztratila v důsledku péče o děti. V ostatních, častěji se vyskytujících případech hledají ženy zaměstnání především blízko svého bydliště, často na zkrácený pracovní úvazek, v jednosměnném provozu, aby dokázaly zkoordinovat zaměstnání a péči o svou rodinu, děti a také domácnost. Z důvodu péče o děti v případě jejich nemoci se ženy často ocitnou mimo pracovní nasazení. Firmy jsou pak nuceny hledat náhradní řešení, aby vyplnily tuto dočasnou mezeru v pracovním procesu v podobě nepřítomnosti dané pracovnice.²²

3.6.5 Lidé se sníženou kvalifikací

Lidé s nižší kvalifikací jsou bezesporu cílovou skupinou, u které je třeba pracovat na zvýšení či upevnění jejich kvalifikačních dovedností prostřednictvím různých nástrojů. Těmi jsou poradenské techniky a programy zacílené na jednotlivce či skupinu za účelem získání informací o možnostech absolvování vhodných rekvalifikačních kurzů a případně se dále

²² BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS, Zdeněk BOLELOUCKÝ, *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*, Praha: Grada, 2013, s. 83 - 88.

vzdělávat. Zde je nutné specifikovat bariéry, které dosud bránily či nadále brání získání potřebného vzdělání a dále možnost jejich odstranění.

Lidé z této rizikové skupiny se velmi často zavazují nevýhodnými půjčkami. Preferují zde především rychlost získání financí před (ne)výhodností dané půjčky. Díky nedostatečné informovanosti z oblasti financí a hospodaření rodinného rozpočtu se pak často dostávají do tzv. dluhové pasti. Řešením je snaha o prevenci výskytu těchto jevů, a proto je více než žádoucí využít u této cílové skupiny poradenský nástroj, jehož obsah je zaměřen na finanční gramotnost obyvatelstva.²³

Lidé s nízkou kvalifikací se často staví skepticky k faktu, že by se měli stát součástí pracovního procesu na trhu práce či případně si zvyšovat kvalifikaci. Setrvání v dosavadním stavu je pro ně jednoduše lehčím, a tedy i přijatelnějším řešením bez nutnosti vyvinout jakékoli úsilí na zlepšení své situace. Často pak vznikají sociálně patologické jevy, jejichž vznik, vývoj či případný zánik ovlivňují různé faktory – např. prostředí, ve kterém žijí; kvalita rodinného zázemí; délka nezaměstnanosti; finanční situace atd.. Z tohoto pohledu jsou ohroženi také lidé, kteří se vrací po výkonu trestu a mají nedostatečné vzdělání. Možnost jejich úspěšného návratu do běžného společenského života rapidně ovlivňují již výše zmíněné faktory. Velké množství zaměstnavatelů není ochotno tyto pracovníky zaměstnat z důvodu pochyb o jejich spolehlivosti či hrozícího překročení mezí zákona.²⁴

3.6.6 Romské etnikum

Romové hledají vhodné zaměstnání se značnými obtížemi, neboť většina z nich nemá potřebné vzdělání a dostačující kvalifikační předpoklady. Zvýšenému tlaku zaměstnavatelů na potenciální nové pracovníky z hlediska náročnějších požadavků na úroveň kvalifikace nedokáží čelit. Současná generace mladých Romů nezůstává tak často bez toho, aniž by získala alespoň základní vzdělání, na rozdíl od situace z dob minulých, která se týkala dnes již Romů v pokročilém věku.

„Romové žijí pod tlakem vlastních kulturních vzorců chování a hodnot i pod zvýšeným tlakem majoritní populace, která je zatím plně neintegrována. Jejich šance společenského uplatnění je tedy minimální. Zvýšená koncentrace romských obyvatel ve vymezených oblastech vytváří

²³ MAREŠ, Petr, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Sociologické nakladatelství, 1994, s. 109.

²⁴ BROŽOVÁ, Dagmar, *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 114.

*lokality s vyhrocenými sociálními problémy, s vysokou kriminalitou a s rostoucí závislostí na prostředcích poskytovaných státní sociální sítí.*²⁵

3.7 Politika zaměstnanosti

Česká republika uznává principy politiky zaměstnanosti unijních zemí Evropy a vyvíjí úsilí pro jejich využití v rámci vnitrostátních pracovních trhů.²⁶

Hlavním cílem státní politiky zaměstnanosti je dosáhnout flexibilního rovnovážného stavu nabídky a poptávky po pracovní síle, její efektivní využívání a také zajistit občanům právo na zaměstnání.²⁷

Prostřednictvím politiky zaměstnanosti je stát schopen tzv. aktivně podpořit utváření pracovních míst pro různé cílové skupiny uchazečů o zaměstnání. Naopak tzv. pasivní politikou zaměstnanosti pomáhá nezaměstnaným zmírnit finanční a sociální dopady nezaměstnanosti prostřednictvím poskytování finanční podpory ze systému pojistných či nepojistných sociálních dávek.²⁸

3.7.1 Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje

*„Dnem 1.10.2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR.*²⁹

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) mohou být nejen zaměstnavatelé, ale také uchazeči o zaměstnání podpořeni příspěvkem při tvorbě nového pracovního místa jako např. při zahájení samostatně výdělečné činnosti (dále jen SVČ).

²⁵ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS, Zdeněk BOLELOUCKÝ, *Nezaměstnanost: 2., přepracované a aktualizované vydání*, Praha: Grada, 2013, s. 91.

²⁶ BROŽOVÁ, Dagmar, *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 128.

²⁷ JÍROVÁ, Hana, *Trh práce a politika zaměstnanosti*, Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999, s. 21.

²⁸ BROŽOVÁ, Dagmar, *Společenské souvislosti trhu práce*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 131

²⁹ Úřad práce ČR: *Možnosti získání příspěvku* [online], [cit.2021-11-04].

Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/moznosti-ziskani-prispevku>

Především se jedná o následující **nástroje APZ**:

- Rekvalifikace
- Investiční pobídky
- Společensky účelná pracovní místa
- Příspěvek na zapracování
- Veřejně prospěšné práce
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- Podpora zaměstnávání OZP

Do aktivní politiky zaměstnanosti patří také poradenská činnost.³⁰

Rekvalifikace

Úřad práce je schopen zabezpečit uchazečům či zájemcům o zaměstnání rekvalifikaci, která slouží jako jedna z dalších možností řešení situace, kdy trh práce vyžaduje určitou profesní strukturu, avšak uchazeči či zájemci o zaměstnání nejsou schopni tuto poptávku uspokojit svými dosavadními profesními předpoklady. Rekvalifikace je tedy prostředek k získání nového vhodného zaměstnání či k udržení dosavadního zaměstnání. Rekvalifikací může uchazeč či zájemce o zaměstnání získat novou kvalifikaci či rozšířit si tu původní. Při posuzování vhodnosti rekvalifikace je brán vždy zřetel na dosavadní pracovní zkušenosti, kvalifikační předpoklady, zdravotní stav a také duševní schopnosti fyzických osob tak, aby byla pro ně rekvalifikace přiměřeně zvládnutelná. Cíle, v tomto případě rekvalifikace, musí být tedy stanoveny v rámci možností, kterými fyzická osoba disponuje, jakožto souborem všech výše uvedených faktorů za účelem osvojení si nových znalostí a zkušeností pro svůj další profesní růst. Klasické středoškolské a vysokoškolské studium není považováno za rekvalifikaci.

Investiční pobídky

Jedním z dalších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou investiční pobídky. Pod tímto pojmem si můžeme představit hmotnou podporu ze strany státu při tvorbě nových pracovních

³⁰ Úřad práce ČR: *Možnosti získání příspěvku* [online], [cit.2021-11-04].
Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/moznosti-ziskani-prispevku>

míst a procesu rekvalifikace pracovníků vycházející z obecného zájmu, a to dle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změnách dotčených zákonů v platném znění.

Společensky účelná pracovní místa

Příspěvky týkající se společensky účelných pracovních míst (dále jen SÚPM) mohou být poskytovány zaměstnavateli v případě, že zřídí či vyhradí takovéto pracovní místo, na které jsou následně umístěni uchazeči o zaměstnání, u nichž není možné jinou alternativou zajistit vhodné zaměstnání. Jedná se také o samostatně výdělečnou činnost zahájenou uchazeči o zaměstnání, resp. tento zřídí sám pro sebe pracovní místo.

Důležitými kritérii při vzniku SÚPM a následné efektivity při využívání tohoto nástroje APZ je relativně nízká nabídka volných pracovních míst s ohledem na územní či profesní strukturu nabídky. Příspěvky SÚPM nelze právně nárokovat. Úřad práce může tyto příspěvky poskytovat formou:

- návratné finanční podpory
- podpory při úhradách úroků z úvěru
- jiné účelově vymezené finanční pomoci
- příspěvků na vyplacené mzdové náklady

Maximální rozsah poskytování finančních příspěvků je v délce 12 měsíců. Zaměstnavatel uplatňuje svou žádost o tyto příspěvky u místně příslušné krajské pobočky úřadu práce podle toho, kde jsou registrováni uchazeči o zaměstnání vhodní k nástupu do těchto zřízených či vyhrazených pracovních míst.

Příspěvek na zapracování

Pokud úřad práce věnuje některým uchazečům o zaměstnání zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, která je vymezena v § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, má možnost poskytovat zaměstnavatelům příspěvek na zapracování právě takového uchazeče o zaměstnání, a to dle uzavřené dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 3 měsíců, v částce nepřesahující polovinu minimální mzdy a připadající na jednu fyzickou osobu, resp. mentora, který nového pracovníka začleňuje do pracovního procesu.

Veřejně prospěšné práce

Další možnou formou zaměstnávání financovanou z APZ je pracovní uplatnění v rámci tzv. veřejně prospěšných prací. Tato pracovní příležitost se týká primárně uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a těžce umísitelní na trh práce. Zaměstnavatel může čerpat finanční podporu nejdéle v rozsahu 12 po sobě jdoucích měsíců až do částky skutečně vynaložených mzdových nákladů, a to ode dne vzniku pracovního poměru uchazeče o zaměstnání. V roli zaměstnavatelů mají často o tyto příspěvky zájem subjekty, jakými jsou např. obce, města, školy, městská zařízení, spolky a další.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tato forma příspěvku je k dispozici zaměstnavatelům přecházejícím na nové výrobní technologie či pokud zásadně změní poskytované služby a v důsledku těchto změn nejsou schopni zajistit svým zaměstnancům práci stanovenou týdenním fondem pracovní doby. Finanční podporu je možné čerpat maximálně v rozmezí 6 měsíců k pokrytí částečných úhrad náhrady mezd zaměstnanců. Výše měsíčního příspěvku připadajícího na jednoho zaměstnance nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy.

Podpora zaměstnávání OZP

Na trhu práce potřebují OZP jednoznačně zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání ze strany úřadu práce a k tomuto slouží **příspěvky na zřízení pracovního místa pro OZP a příspěvky na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP**. Jedná se o taková pracovní místa, která zřídí zaměstnavatel pro OZP formou písemné dohody s úřadem práce a na něž mu úřad práce poskytuje příspěvek. Tento dohodnutý vztah je sjednán na období 3 let. Stejně jako v případě společensky účelných pracovních míst může také v tomto případě zřídit pracovní místo pro OZP sám sobě uchazeč o zaměstnání v rámci zahájení samostatně výdělečné činnosti. Na pracovní místa pro OZP, která jsou již takto zřízena opět formou písemné dohody, lze poskytovat dotaci v podobě příspěvku sloužící k pokrytí částečných úhrad provozních nákladů. Roční čerpání tohoto příspěvku může být maximálně 48 000,- Kč.³¹

³¹ Úřad práce ČR: *Možnosti získání příspěvku* [online], [cit.2021-11-04].
Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/moznosti-ziskani-prispevku>

3.7.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti slouží především k minimalizaci negativních dopadů nezaměstnanosti, resp. sociálních a ekonomických. K dosažení tohoto cíle využívá stát systému tzv. pojistných dávek, tedy podpory v nezaměstnanosti. Tato dávka slouží jako finanční pomoc pro uchazeč o zaměstnání, kteří práci ztratili a potřebují existenčně překonat časový úsek do doby, než naleznou zaměstnání nové, aniž by extrémně klesli pod svou obvyklou životní úroveň. Od výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti se jednoznačně odvíjí ochota a motivace k hledání nového zaměstnání. Čím vyšší je částka podpory, tím více klesá potřeba nastoupit opět do zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání si na tuto životní úroveň s určitou mírou skromnosti zvykne a zůstává dobrovolně nezaměstnaným člověkem.³²

Dle již výše zmiňovaného zákona o zaměstnanosti vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti fyzické osobě, která písemně požádá úřad práce o zprostředkování zaměstnání a také o podporu v nezaměstnanosti a dále, která prokáže získanou dobu důchodového pojištění za poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, a to v rozsahu alespoň 12 měsíců. Pro tyto účely je možné započítat dobu důchodového pojištění získanou ze zaměstnání, z prací konaných mimo pracovní poměr, z podnikatelské činnosti či z náhradních dob zaměstnání. Nárok na podporu a její výši ovlivňují další zákonné podmínky a její výpočet je složitý.

Podpora v nezaměstnanosti je vyplácena úřadem práce pouze po určitý časový úsek, tzv. podpůrní dobu, která je rozlišena podle věkových kategorií následovně:

- do 50 let věku činí podpůrní doba 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku činí podpůrní doba 8 měsíců,
- nad 55 let věku činí podpůrní doba 11 měsíců.

Rozhodujícím faktorem pro určení délky podpůrní doby je věková kategorie uchazeče o zaměstnání ke dni, k němuž žádá o podporu v nezaměstnanosti.

³² BRČÁK Josef, Bohuslav SEKERKA, *Makroekonomie*, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s. 147.

Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena dle průměrného měsíčního čistého výdělku (případně předpokládaného) z posledního ukončeného zaměstnání následovně:

- v období prvních dvou měsíců 65 %
- v období dalších dvou měsíců 50 %
- po zbývající podpůrní dobu 45 %

Pokud se jedná o osobu samostatně výdělečně činnou, rozhodující pro výši výpočtu podpory je poslední vyměřovací základ za rozhodné období, který je přepočten na částku připadající na jeden kalendářní měsíc. Výše vyplacené podpory v nezaměstnanosti je omezena maximálně do výše 58 % z průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku.³³

3.8 Legislativní změny

3.8.1 Vládní opatření spojená s koronavirovou krizí

Vláda České republiky vyhlásila dne 12. 3. 2020 nouzový stav v České republice z důvodu šíření koronavirového onemocnění - tzv. SARS CoV-2, který byl platný po dobu 30 dnů. Následující den, tedy 13. 3. 2020 byla prostřednictvím dalšího vládního usnesení zakázána prezenční výuka žáků ve vzdělávacích zařízeních, což znamenalo pro mnoho zaměstnaných rodičů takřka okamžitý výpadek z pracovního procesu z důvodu okamžité nutnosti celodenní péče o děti, které byly dosud zajištěny docházkou do školských zařízení. Od počátku koronavirové epidemie, která se během poměrně krátké doby změnila v celosvětovou pandemii, reagovali naši vládní činitelé na tuto situaci celou řadou vládních krizových opatření, která např. zakazovala volný pohyb osob, pořádání kulturních akcí, maloobchodní prodej a služby, upravovala podmínky překročení statní hranice atd.. Tyto kroky samozřejmě postihly v oblasti zaměstnanosti nejen osoby výdělečně činné, ale také mnoho zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců působících v dotčených oblastech činností (např. již zmíněný prodej, služby, dále gastronomie, turistický ruch, hotelnictví a další).³⁴

³³ Úřad práce ČR: *Co dělat při ztrátě zaměstnání* [online], [cit.2021-11-04].

Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/co-delat-pri-ztrate-zamestnani#8>

³⁴ Vláda České republiky: *Epidemie koronaviru* [online], [cit.2022-03-26]. Dostupné z:

<https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/vladni-usneseni-souvisjici-s-bojem-proti-epidemii-koronaviru-rok-2020-186999/>

3.8.2 Program Antivirus

Na pandemickou situaci spojenou s šířením onemocnění COVID-19 reagovala vláda velice pohotově, neboť se ministryni práce a sociálních věcí Janě Maláčové, podařilo prosadit tzv. program Antivirus – resp. dne 31. 3. 2020 byl vládou schválen návrh úpravy tohoto programu. Tento nástroj státu má zamezit propouštění zaměstnanců z firem v důsledku vzniklé epidemické situace. Program Antivirus chrání před nezaměstnaností tím, že prostřednictvím úřadu práce refunduje zaměstnavatelům vynaložené finanční prostředky a tito tedy nemusí propouštět své zaměstnance. Firmy, které byly ohroženy při svém podnikání vzniklou epidemickou situací, mohly čerpat finanční dotace plných či částečných úhrad na náhrady mezd, které by zaměstnanec obdržel při nastalých překážkách v práci. Tyto mohou nastat buď ze strany zaměstnance při nařízené karanténě nebo ze strany zaměstnavatele, kdy je povinen svou provozovnu uzavřít a postupovat tedy dle vydaného vládního nařízení. Musí být prokazatelné, že vzniklé překážky jsou důsledkem onemocnění COVID-19.

Finanční dotace z výše uvedeného programu vyplácel od počátku Úřad práce ČR. Výše a období za jaké měla být dotace poskytnuta souviselo vždy s důvody, pro které překážka v práci vznikla a bylo třeba je rozlišovat.

Režimy programu Antivirus

Program byl původně aktivován ve dvou režimech s následujícími podmínkami:

1) Režim A

- zaměstnancům byla nařízena karanténa,
- mzdové či platové náhrady byly zaměstnancům vyplaceny v 60 % průměrného vyměřovacího základu,
- zaměstnavateli byla refundována plná výše příspěvku vyplacených mzdových náhrad.

2) Režim B

- zaměstnavatel nebyl schopen přidělit zaměstnancům práci v důsledku mimořádných krizových nařízení, které vydala vláda,
- zaměstnavatel byl povinen dle vládního nařízení uzavřít svůj provoz z důvodu aktuální zhoršené epidemické situace,

- zaměstnancům byly vyplaceny náhrady mezd či platů ve 100% výši,
- zaměstnavateli bylo refundováno 80 % vynaložených mzdových nákladů.

O podporu z programu Antivirus mohl zaměstnavatel žádat vždy na začátku měsíce, a to za uplynulý kalendářní měsíc, který měl být refundován. V praxi to tedy znamenalo, že v měsíci dubnu žádal o refundaci za měsíc březen. Výši vynaložených nákladů v rámci Antiviru předpokládalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v celkovém objemu 1,2 mld. Kč.³⁵

3) Režim A Plus

„Dne 14. 10. 2020 schválila vláda České republiky usnesením č. 1039 změny v programu Antivirus. Jedná se o prodloužení doby uznatelnosti výdajů v Režimu A do 31. 12. 2020 a dále o zavedení zvýšeného příspěvku pro uzavřené provozy – Antivirus Plus (Režim A Plus). Dne 26. října na toto rozhodnutí vláda navázala schválení prodloužení doby uznatelnosti výdajů pro Režim B rovněž do 31. 12. 2020.“³⁶

Režim programu Antivirus Plus byl určen pro zaměstnavatele, kteří byli nuceni uzavřít svou provozovnu nebo značně omezit svůj provoz z důvodu krizových či mimořádných opatření. Netýkal se nařízené karantény či izolace. Pro tyto případy sloužil režim A.

Podmínky režimu A Plus

- pokud byly zaměstnavatelem vyplaceny náhrady mezd včetně odvodů dané zákoníkem práce, mohl žádat o refundaci těchto výdajů ve 100% výši
- výše měsíčního příspěvku na jednoho zaměstnance byla max. 50 000 Kč
- refundovat bylo možné náklady, které vznikly z výše uvedených důvodů od 1.10.2020³⁷

³⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Tiskové zprávy MPSV* [online], [cit.2021-11-01]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/19_03+TZ+Program+ochrany+zam%C4%9Bstanosti+Antivirus_v3.pdf/55bab96e-2c40-3868-4ef2-286939fa6d56

³⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Antivirus – podpora firem* [online], [cit.2021-10-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus-archiv>

³⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Antivirus – podpora firem* [online], [cit.2021-10-21]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus-archiv>

4) Režim C

„Nově přijatý zákon ze dne 16. 6. 2020 promíjí řadě zaměstnavatelů pojistné na sociální zabezpečení, které jsou povinni platit zaměstnavatelé jako poplatníci, a to za kalendářní měsíce červen, červenec a srpen 2020 (tzv. Antivirus C). Cílem prominutí pojistného je podpora zachování zaměstnanosti u zaměstnanců v pracovním poměru.“³⁸

3.8.3 Změny zákona o zaměstnanosti

Dalším významným legislativním krokem spojeným s tzv. koronavirovou krizí, resp. vyhlášeným nouzovým stavem v České republice, byla reakce státu na vzniklou situaci. Senát tedy dne 9. dubna 2020 podpořil novelu zákona o zaměstnanosti ve věci poskytování služeb zaměstnanosti. Cílem těchto změn bylo zjednodušení formy komunikace klientů s úřadem práce. Změny se dále dotkly agendy příspěvků na zaměstnávání OZP a dotací, které nabízel zmíněný program Antivirus. Jednalo se o usnadnění v oblasti získávání těchto dotací. Konkrétní zjednodušení obsahovalo osvobození firem, které žádaly o dotace v rámci programu Antivirus, od povinnosti doložit bezdlužnost. Taktéž byla tato povinnost odpuštěna firmám čerpajícím příspěvky na zaměstnávání OZP a příspěvek zároveň nebyl krácen o náhradu mzdy v případě překážek v práci. Účinnost smluv uzavřených s Úřadem práce ČR v mimořádné situaci nebyla závislá na zveřejnění v registru smluv, tedy účinné byly okamžitě.

Dalším významným bodem v novele zákona o zaměstnanosti byla možnost pro uchazeče o zaměstnání, aby požádali o zprostředkování zaměstnání úřad práce nejen osobně, jak tomu dosud bylo, ale také elektronickou formou, a to ne pouze u územního pracoviště úřadu práce v místě jejich trvalého pobytu, ale také v místě jejich skutečného pobytu. Novinkou pro uchazeče o zaměstnání bylo také prodloužení lhůty k doložení lékařského potvrzení o probíhající nemoci na úřad práce, a to až na tři dny z původní povinnosti okamžitého doložení.³⁹

³⁸ Česká správa sociálního zabezpečení: *Tiskové zprávy* [online], [cit.2021-10-21]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/-/firmy-do-50-zamestnancu-si-mohou-snizit-vymerovaci-zaklad-prehledy-o-vysi-pojistneho-se-podavaji-vyhradne-elektronicky>

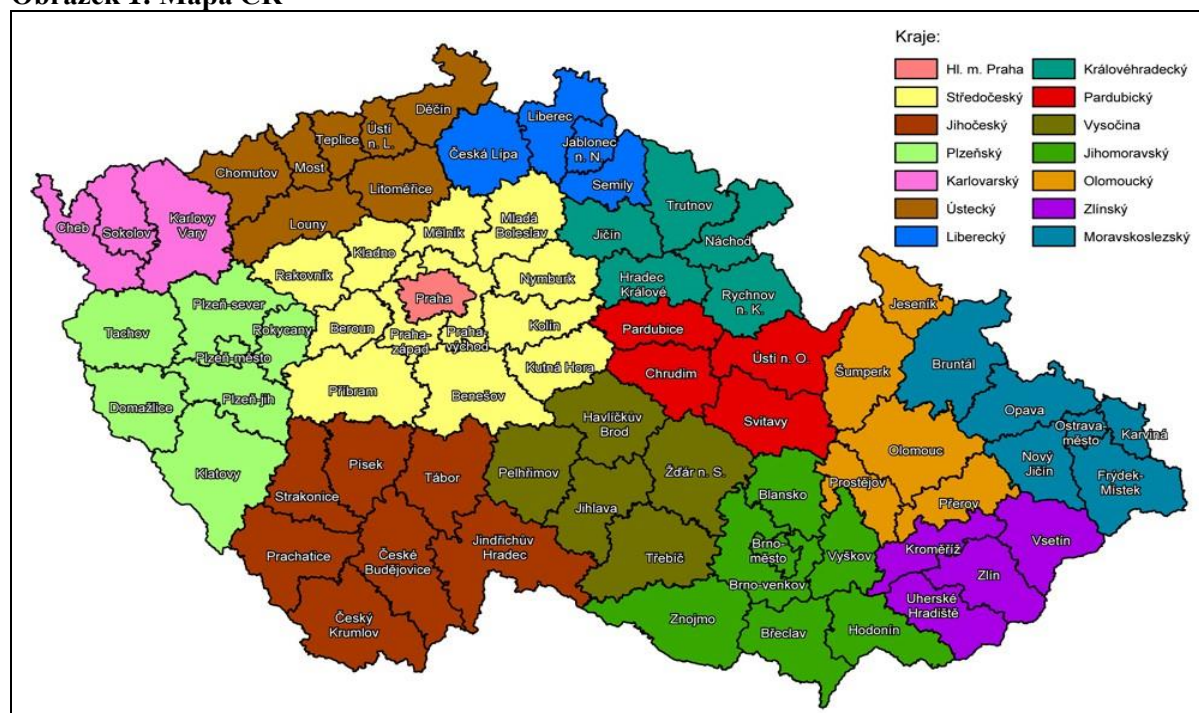
³⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Tiskové zprávy MPSV* [online], [cit.2021-11-04]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/09_04_2020_TZ_Senat_zjednoduseni_zamestnanost.pdf/5a1ec7e9-81f9-6b85-f040-1650ed9deefb

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika regionu Litoměřicko

Litoměřický region je situován na jihovýchodě Ústeckého kraje a rozkládá se na celkové ploše 1032 km². Regionem protékají dvě známé řeky Labe a Ohře, k jejichž soutoku dochází v Litoměřicích. Okres Litoměřice je v pořadí druhý největší okres v rámci Ústeckého kraje. Na severozápadě sousedí s Libereckým krajem a v jihovýchodní části s krajem Středočeským. Již zmíněný Litoměřický region je tvořen 105 obcemi, což je nejpočetněji členěný okres z tohoto pohledu v Ústeckém kraji. Zároveň je na druhé příčce s nejnižší hustotou obyvatelstva, a to s počtem zhruba 115 obyvatel na 1 km², přičemž v roce 2020 dosahoval počet obyvatel 119 177 osob. Podél toku řek Labe a Ohře se na jednom břehu rozkládají nížiny a na břehu opačném je patrná zvlhčená oblast Českého středohoří. V této oblasti je u obce Podsedice také známé naleziště českého granátu. Významnými vrchy jsou např. Říp, Milešovka, Házmburk, Radobýl a další.⁴⁰ Následující mapa znázorňuje rozdělení ČR do úrovně jednotlivých okresů.⁴¹

Obrázek 1: Mapa ČR



Zdroj: ČSÚ

⁴⁰ Český statistický úřad: *Krajská správa ČSÚ pro Ústecký kraj* [online], [cit. 2021-12-14]. Dostupné z https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_litomerice

⁴¹ Český statistický úřad: *Krajská správa ČSÚ pro Ústecký kraj* [online], [cit. 2021-12-14]. Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/11288/26886771/2005uc.jpg>

Díky železničnímu spojení jsou zajištěny dostačující dopravní podmínky v rámci okresu, a to nejen na území republiky, ale také do zahraničí. Hlavní dopravní tepnou jsou trasy Praha-Lovosice-Děčín a také trať Lysá nad Labem-Litoměřice-Děčín, které jsou spojnicí s hraničními přechody do Spolkové republiky Německo. Další důležitou spojnicí je pak trať Lovosice-Liberec. Litoměřickým regionem vede také významné silniční dopravní spojení, kterým je dálnice D8. Tato je u města Lovosice napojena na silnici E55, která je důležitým, mezinárodním dopravním spojením severu a jihu Evropy.

Oblast hospodářství zde tvoří převážně organizace průmyslového, obchodního, stavebního a zemědělského charakteru. Významné zastoupení z oblasti průmyslu má potravinářský, papírenský a chemický průmysl. Oblast zemědělská vyniká v pěstování chmele, vinné révy, zeleniny a ovoce.

V této oblasti vzkvétá také cestovní ruch, neboť např. Litoměřice, Terezín, Úštěk, zámek Ploskovice, zámek Libochovice a další jsou vyhledávanými památkovými rezervacemi. Velkými lákadly pro turistiku jsou vrcholy Českého středohoří, jakými jsou např. Milešovka, Lovoš, Házmburk, Varhošť a další.⁴²

4.2 Demografické údaje v okrese Litoměřice

V okrese Litoměřice činil počet obyvatel k datu 31. 12. 2020 celkem 119 177 osob. Z tohoto pohledu je tedy litoměřický okres na čtvrté příčce s nejvyšším počtem obyvatel v rámci Ústeckého kraje.⁴³ Město Litoměřice zaznamenalo k 31. 12. 2020 celkem 23 623 obyvatel a představuje území o rozloze 1799 hektarů.⁴⁴

Dle dat uvedených k 31. 12. 2020 jsou Litoměřice zároveň obcí s největším počtem obyvatel Litoměřického regionu.⁴⁵

⁴² Český statistický úřad: *Krajská správa ČSÚ pro Ústecký kraj* [online], [cit. 2021-12-14].
Dostupné z https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_litomerice

⁴³ Český statistický úřad: *Demografická ročenka Ústeckého kraje* [online], [cit. 2021-12-14].
Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/10180/142756342/1300562132.pdf>

⁴⁴ Český statistický úřad: *Statistická ročenka Ústeckého kraje* [online], [cit. 2021-12-14].
Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/1-zakladni-charakteristika-okresy-vz072f5893>

⁴⁵ Český statistický úřad: *Krajská správa ČSÚ pro Ústecký kraj* [online], [cit. 2021-12-14].
Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/11248/17833311/Litoměřice.png/>

Dle dat uvedených v následující tabulce č. 1 je zřejmé, že okres Litoměřice má každý rok kolísající počet obyvatel a z jejich celkového počtu Ústeckého kraje má okres Litoměřice podíl ve výši 14,5 % a tedy již zmíněnou hustotu osídlení 115 obyvatel na km².⁴⁶

Tabulka 1: Počet obyvatel

Rok	Počet obyvatel		
	Okres Litoměřice	Ústecký kraj	Česká republika
2011	119 103	828 026	10 505 445
2012	119 318	826 764	10 516 125
2013	119 070	825 120	10 512 419
2014	118 966	823 972	10 538 275
2015	119 162	822 850	10 553 843
2016	119 342	821 377	10 578 820
2017	119 553	821 080	10 610 055
2018	119 655	820 789	10 649 800
2019	119 668	820 965	10 693 939
2020	119 177	817 004	10 701 777

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.3 Pracovní možnosti

Litoměřický region je díky svému geografickému složení velmi rozmanitý od nížin podél řek Labe a Ohře až přes zvlněný pás Českého středohoří. Dalším specifikem je demografické rozložení, kdy největší obcí dle počtu obyvatel jsou již zmíněné Litoměřice a naopak obcí s nejmenším počtem obyvatel je Oleško, která má 86 obyvatel. Každá oblast má zde své jedinečné zastoupení pracovních příležitostí daných oborů v závislosti na zmíněných podmínkách. Typickou činností v okolí měst Litoměřice, Lovosice, Roudnice nad Labem je sice zemědělství, resp. pěstování zeleniny, ovoce, chmele, nicméně nedílnou součástí se stala také průmyslová výroba. V 90. letech 20. století zde zaniklo v důsledku hospodářských transformačních procesů mnoho podniků s průmyslovou či potravinářskou výrobou. Avšak navzdory této situaci, se mnohým ekonomickým subjektům podařilo svou činnost zachovat či

⁴⁶ Český statistický úřad: *Veřejná databáze ČSÚ* [online], [cit. 2021-12-15]. Dostupné z <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/>

dokonce rozšířit. V rámci regionu Litoměřice je také mnoho zaměstnavatelů nadnárodního charakteru např. z oblasti průmyslové, chemické, potravinářské výroby.

Uvedme pouze některé významné zaměstnavatele v regionu Litoměřice:

- ✓ Mondelez CR Biscuit Production, s.r.o., provozovna Lovosice (výroba cukrovinek)
- ✓ Accom Czech, a.s., Bohušovice nad Ohří (výroba mlékárenských produktů)
- ✓ TRCZ, s.r.o., Lovosice (montáž automobilových dílů)
- ✓ Schoeller, Křešice (výroba příze)
- ✓ Glanzstoff Bohemia, s.r.o., Lovosice (chemický průmysl)
- ✓ Mondi, Štětí (výroba papíru a obalového materiálu)

4.4 Nezaměstnanost v regionu Litoměřice v letech 2011 - 2020

Ústecký kraj patří mezi regiony s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob v České republice. I přes tuto skutečnost vykazuje okres Litoměřice příznivé umístění v dlouhodobém vývoji nezaměstnanosti v rámci jednotlivých okresů Ústeckého kraje, a to na první či maximálně druhé příčce, což znázorňují data v následující tabulce č. 2, která jsou vyjádřena prostřednictvím jednotného ukazatele „podíl nezaměstnaných osob“ dle současné metodiky. Sledované údaje jsou uvedeny vždy k 31. 12. daného roku.

Tabulka 2: Podíl nezaměstnaných

Okres	Podíl nezaměstnaných osob v jednotlivých letech (v %)									
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Děčín	10,0	10,7	11,2	10,3	8,8	7,8	5,5	4,5	4,1	5,7
Chomutov	9,9	10,8	11,9	11,0	9,4	8,2	5,9	5,0	4,9	6,3
Litoměřice	7,6	8,3	9,8	9,2	7,3	6,3	4,0	3,6	2,9	3,7
Louny	9,4	10,0	10,9	9,9	8,0	7,0	5,2	4,8	4,3	5,5
Most	11,5	12,3	13,5	12,8	11,1	10,1	7,3	5,7	4,6	6,6
Teplice	9,1	9,8	10,2	9,0	7,4	6,4	4,0	3,1	2,6	4,8
Ústí nad Labem	10,7	11,3	12,7	12,5	10,4	8,6	5,9	5,0	4,0	5,6
Celá ČR	6,8	7,4	8,2	7,5	6,2	5,2	3,8	3,1	2,9	4,0

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Sezónní faktory každoročně ovlivňují vývoj nezaměstnanosti v regionu Litoměřice. I přes zbudované průmyslové zóny, které zaměstnávají značné procento osob, je stále velký podíl těch, kteří pracují ve stavebnictví či zemědělství. Tyto oblasti jsou samozřejmě ovlivněny také nezbytnou potřebou vhodných klimatických podmínek v jednotlivých ročních obdobích. Při vzniku sezónní nezaměstnanosti v důsledku střídání ročních období a následného očekávání vhodných klimatických podmínek v některých případech setrvává v dobrovolné nezaměstnanosti skupina uchazečů o zaměstnání z řad osob samostatně výdělečně činných v oblasti zemědělství, resp. rostlinné výroby. Jak autorka práce při 25 leté praxi s klienty na úřadu práce zaznamenala, tato skupina sezónních pracovníků bývá často ve věku nad 50 let a v případě vzniku jejich nezaměstnanosti a nároku na podporu v nezaměstnanosti jsou takto finančně zajištěni min. na dobu 8 či 11 měsíců dle konkrétní věkové kategorie. Mnohdy je pro tyto uchazeče o zaměstnání výhodnější setrvat v evidenci na úřadu práce a pobírat podporu v nezaměstnanosti v zimním období a následně také v jarních měsících, kdy je z logiky věci velmi pravděpodobné, že již nastalo období, kdy musí začít provádět přípravné práce související s jejich podnikatelskou činností. Tedy přípravu půdy, osiva, sadby, ale tato činnost jim prozatím nepřináší stabilitu závislé činnosti za účelem zajištění pravidelných příjmů. Spokojí se tedy prozatím s vytvořenou rezervou úspor z důchodu za období výdělečné činnosti v sezóně v kombinaci s podporou v nezaměstnanosti. Obdobné překážky nastávají taktéž v oblasti stavebnictví, kde je výkon prací také závislý na přívetivých klimatických podmínkách.

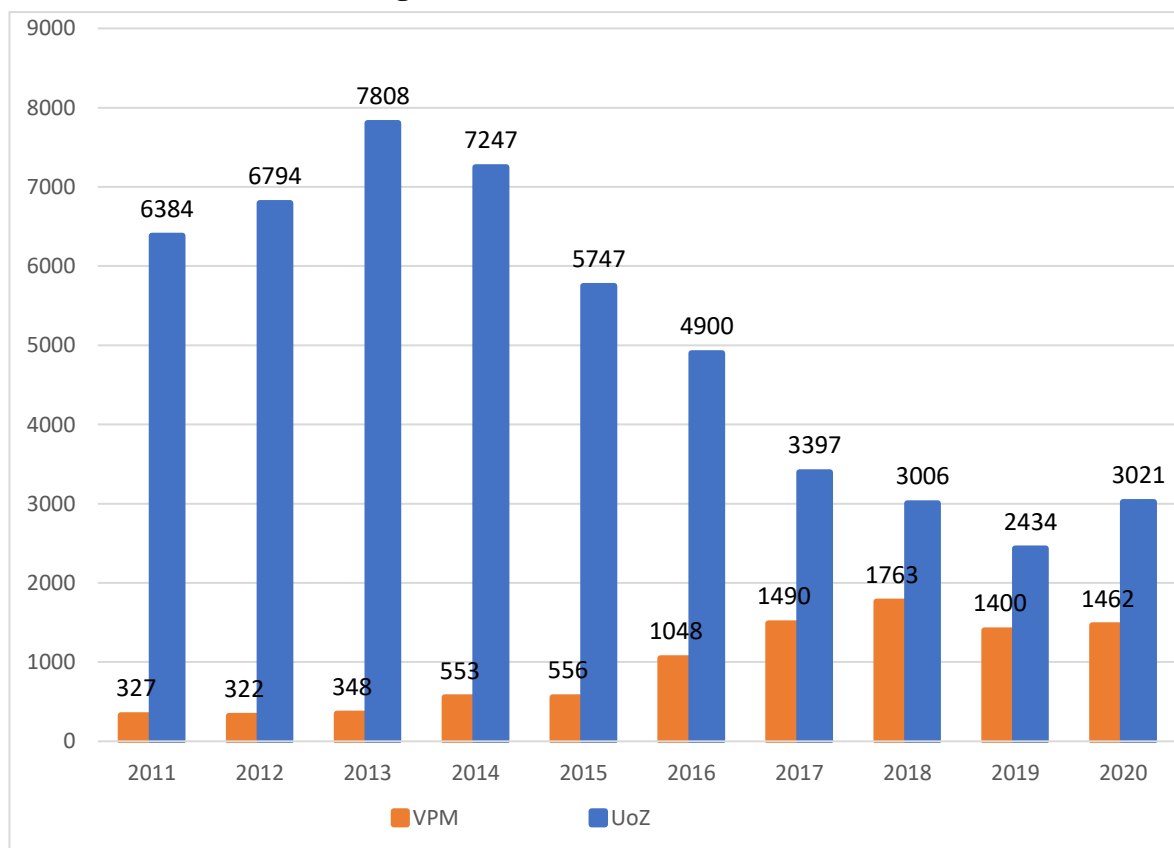
Úřad práce se snaží této skupině nezaměstnaných osob zprostředkovat vhodné zaměstnání, aby zkrátil dobu jejich nezaměstnanosti, nicméně fakt, že se za několik měsíců opět vrátí ke své původní činnosti, činí z těchto uchazečů pro zaměstnavatele ne příliš perspektivní potenciální zaměstnance, což vnímají totožně také uchazeči o zaměstnání samotní.

Dalšími faktory, které pozitivně ovlivňují vývoj nezaměstnanosti v tomto regionu jsou jednak relativně krátké dojezdové vzdálenosti do Prahy a také do Spolkové republiky Německo s časovou dotací mezi 30 – 60 minutami díky dopravním možnostem dálnice D8. Dále také pracovní příležitosti, které nabízejí buď stávající zaměstnavatelé v průmyslové zóně v okolí Lovosic nebo ti, kteří zde vznikají nově. V tomto ohledu dochází mezi zaměstnavateli na místním trhu práce k jakémusi „boji“ o budoucí zaměstnance, kteří se rozhodují na základě nabídnutých mzdových a pracovních podmínek a samozřejmě také případných benefitů.

4.4.1 Volná pracovní místa

Následující graf č. 4 znázorňuje informace o počtu uchazečů o zaměstnání (UoZ) registrovaných na úřadu práce ve sledovaném období let 2011 - 2020 a dále také počet volných pracovních míst (VPM), kterými disponoval úřad práce v uvedeném časovém horizontu, a to vždy platné k 31. 12. daného roku za region Litoměřice. Je zde patrné, že největší vzdálenost mezi jednotlivými body obou křivek nastala v roce 2013. Vyjadřuje nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadu práce a zároveň třetí nejnižší hodnotu v počtu registrovaných volných pracovních míst ve sledovaném období.

Graf 4: Počet UoZ a VPM – region Litoměřice

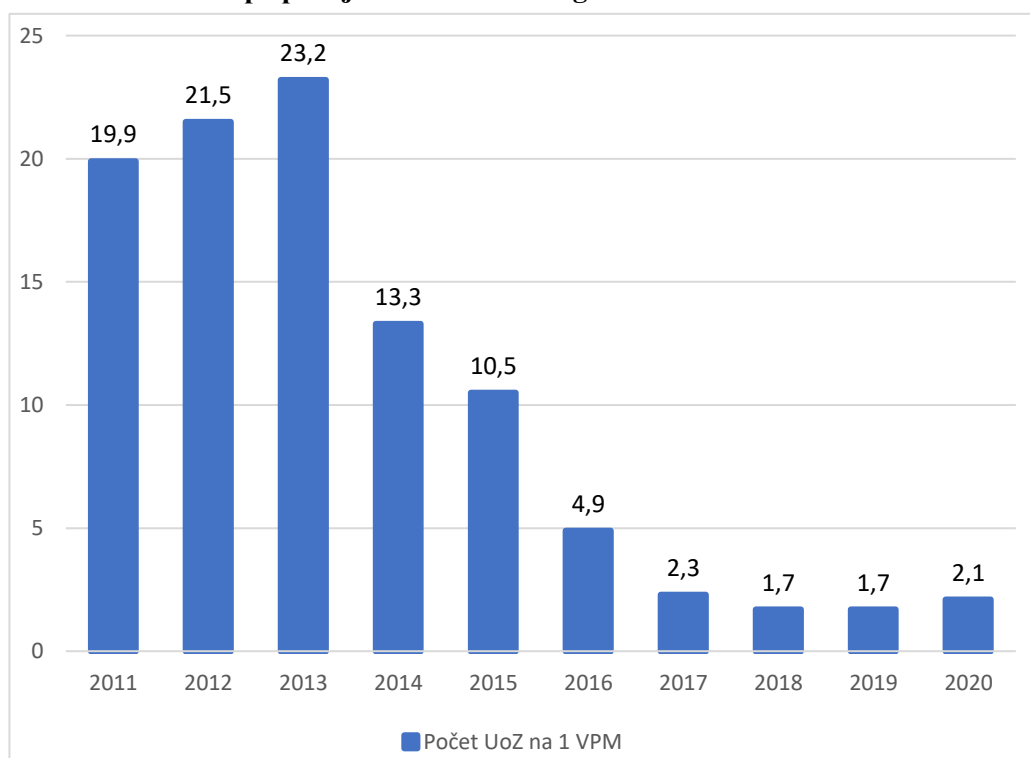


Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Graf č. 5 prezentuje viditelný vývoj počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání (UoZ) připadajících na jedno volné pracovní místo (VPM) registrované na úřadu práce, a to opět během sledovaného období let 2011 – 2020 vždy prostřednictvím údajů platných ke 31. 12. daného roku v okrese Litoměřice. Od již zmíněného roku 2013, ve kterém byla dosažena hodnota 23 uchazečů o zaměstnání (přesněji 23, 2) připadajících na 1 volné pracovní místo,

je zde patrný prudký vývoj v poměru mezi uchazeči o zaměstnání a volnými pracovními místy. V roce 2019 připadaly 2 (přesněji 1,7) uchazeči o zaměstnání na jedno pracovní místo. Jednalo se tedy o nejnižší hodnotu ve sledovaném období. Tento vývoj je pozitivní z pohledu zajištění zaměstnanosti na trhu práce, zároveň však může negativně působit na danou ekonomiku. V případě takto nízkého počtu uchazečů o zaměstnání připadajících na jedno volné pracovní místo již nemají zaměstnavatelé širší možnost výběru potenciálního budoucího zaměstnance. Pokud například plánují rozšiřovat své výrobní kapacity či expandovat na zahraniční trhy, nemají pak nejvhodnější podmínky k získání nových kvalifikovaných zaměstnanců.

Graf 5: Počet UoZ připadající na 1 VPM – region Litoměřice



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Pokud na data ve výše uvedeném grafu nahlédneme pro zajímavost s ohledem na období od roku 2017 až k období přicházející koronavirové krize roku 2020, pohybuje se tato hodnota cca kolem 2 uchazečů o zaměstnání připadajících na 1 volné pracovní místo. Tedy nejsou zde patrné žádné extrémní hodnoty.

Z dat v tabulce č. 3 je patrná určitá nerovnováha v počtu nabízených pracovních míst pro dané profese v rámci Litoměřického regionu. Dále je zde uveden počet nabízených volných pracovních míst v konkrétním časovém úseku, tedy laicky řečeno, jak rychle se podaří daná místa obsadit uchazeči o zaměstnání. Údaje o neobsazenosti nabízených pracovních míst jsou uvedeny za 4. čtvrtletí roku 2020, za okres Litoměřice.

Tabulka 3: VPM dle profesí

Profesní zaměření	Počet VPM	Počet VPM nabízených v časovém úseku	
		0 – 6 měsíců	více než 6 měsíců
Obsluha strojů a zařízení, montéři	608	259	349
Řemeslníci a opraváři	402	178	224
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	148	81	67
Pracovníci služeb a prodeje	99	76	23
Techničtí a odborní pracovníci	89	62	27
Specialisté	81	28	53
Úředníci	25	20	5
Řídicí pracovníci, zákonodárci	6	4	2
Kvalifikovaní pracovníci v rybářství, lesnictví a zemědělství	4	0	4
Celkem	1462	708	754

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Rychlost obsazování nabízených volných pracovních míst (dále jen VPM) je ovlivněna jejich atraktivitou a dále možnostmi či zájmem uchazečů o zaměstnání (dále jen UoZ). V daném regionu je vždy určité procento typu nabízených VPM, o které UoZ nejeví dlouhodobě zvýšený zájem. V případě, že taková pracovní místa přece jen obsadí, bývají pro UoZ spíše tzv. přestupní stanicí a dochází tedy k pravidelné fluktuaci zaměstnanců na těchto pracovních pozicích. Úřad práce intenzivně komunikuje se zaměstnavateli za účelem získání co nejpodrobnějších informací o daném pracovním místě, aby byl schopen toto místo co nejlépe zprostředkovat vhodným uchazečům.

4.5 Nezaměstnanost a rizikové skupiny v letech 2011 – 2020 v regionu Litoměřice

Tato kapitola je zaměřena na zhodnocení postavení rizikových skupin na trhu práce a dále také na vývoj počtu uchazečů o zaměstnání se zaměřením právě na tyto rizikové skupiny v rámci lokálního trhu práce Litoměřického regionu.

Rizikovým skupinám uchazečů o zaměstnání poskytuje úřad práce zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud toto potřebují z důvodu svého věku, zdravotního stavu, péče o své potomky apod..

„Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán. Individuální akční plán je dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Individuální akční plán vypracuje krajská pobočka Úřadu práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců.“⁴⁷

Z tabulky č. 4 je patrný vývoj počtu uvedených 5 rizikových skupin uchazečů o zaměstnání. Data byla čerpána z informačního systému Úřadu práce ČR (IS ÚP ČR) – kontaktního pracoviště Litoměřice a byla použita za podmínky: aktuální stav uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci úřadu práce vždy ke 31. 12. daného roku.

⁴⁷ Zákony pro lidi: Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti [online], [cit. 2022-03-26]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Tabulka 4: Rizikové skupiny na trhu práce

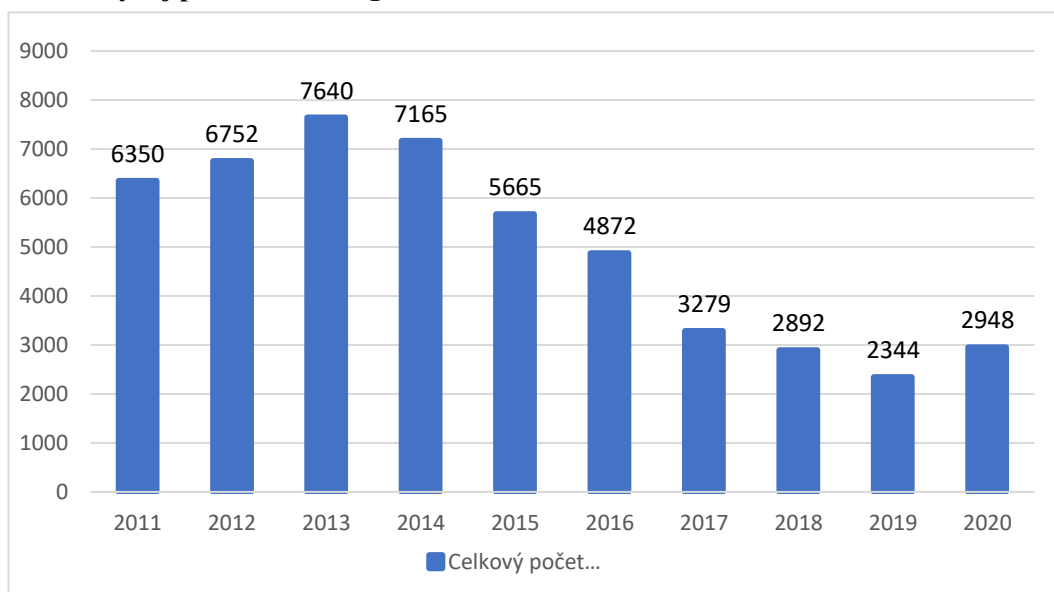
Rizikové skupiny	Lidé ve věku do 30 let	OZP	Ženy	Lidé ve věku 50+	Lidé s nízkou kvalifikací
Rok					
2011	126	1337	3203	2940	1816
2012	288	1325	3353	2970	1885
2013	534	1395	3753	3261	2148
2014	573	1430	3657	3091	2051
2015	509	1228	2935	2393	1670
2016	521	1114	2567	2099	1462
2017	422	860	1762	1399	988
2018	373	774	1594	1232	849
2019	355	599	1291	992	638
2020	569	608	1616	1027	835

Zdroj: IS ÚP ČR, vlastní zpracování

Velmi častým problémem, který komplikuje těmto skupinám návrat do zaměstnání je kombinace několika různých bariér či handicapů, které musí nezaměstnaní překonávat. Příkladem může být žena ve věku do 30 let, s nízkou kvalifikací, zdravotním postižením a zároveň např. pečující o dítě ve věku do 4 let apod.. Tito lidé mají skutečně komplikované postavení na trhu práce. Ze strany úřadu práce je třeba těmto rizikovým skupinám věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, a to např. prostřednictvím poradenských programů, nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti apod.

V grafu č. 6 je uveden celkový počet uchazečů o zaměstnání za okres Litoměřice, a to vždy aktuální stav UoZ vedených ke 31. 12. daného roku v evidenci úřadu práce, obdobně jako u předchozí tabulky č. 4. Data jsou tedy opět čerpána z informačního systému Úřadu práce ČR v rámci Kontaktního pracoviště Litoměřice. Nejvyšší počet registrovaných uchazečů o zaměstnání byl dosažen v roce 2013. Hodnoty za následující období měly klesající tendenci. Pouze v r. 2020 došlo k mírnému zvýšení.

Graf 6: Vývoj počtu UoZ – region Litoměřice

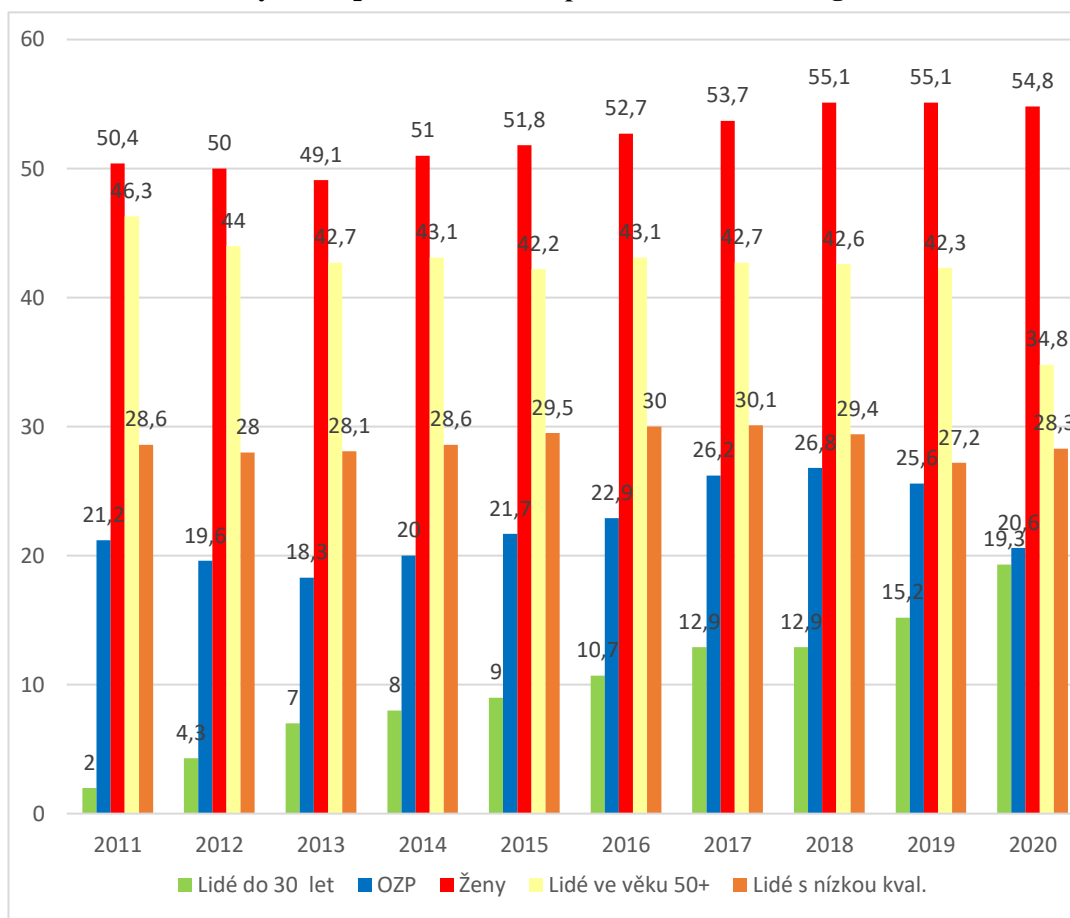


Zdroj: IS ÚP ČR, vlastní zpracování

Pro srovnání následuje graf č. 7, který zhodnocuje podíl rizikových skupin (v %) na celkovém počtu UoZ uvedeném v grafu č. 6. Vychází tedy opět z dat informačního systému Úřadu práce ČR (IS ÚP ČR) – kontaktního pracoviště Litoměřice, taktéž za použití podmínky aktuálního stavu uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci ÚP vždy ke 31. 12. daného roku. Pro vysvětlení: do okruhu kategorie lidé s nízkou kvalifikací autorka práce čerpala data pro tuto kategorii u osob se vzděláním základním či bez vzdělání.

Z přehledu dat je patrné, že z celkového počtu registrovaných UoZ ve sledovaném období tvoří nejvyšší podíl ženy a naopak nejnižší lidé do 30 let. Podrobněji v dalších podkapitolách.

Graf 7: Podíl rizikových skupin na celkovém počtu UoZ (v %) – region Litoměřice



Zdroj: IS ÚP ČR, vlastní zpracování

4.5.1 Lidé ve věku do 30 let

Mladí lidé jsou v rizikovém postavení na trhu práce právě z důvodu nedostatečné praxe či případného předčasného zanechání studia. Někteří se pak dále rozhodují pro změnu studia (oboru), ale mnoho z nich zůstává se základním vzděláním či bez vzdělání. Pak je skutečně těžké uplatnit se na trhu práce, neboť chybějící dokončené vzdělání je velkou překážkou. Zde hraje velmi důležitou roli poradenská činnost ze strany úřadu práce za účelem osvojení měkkých dovedností a získání potřebných informací k lepší orientaci na trhu práce. I přesto, že kategorie lidí do 30 let tvořila ve sledovaném období a regionu nejnižší podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání, má tento vzrůstající tendenci po celé sledované období, a to z podílu ve výši 2 % na 19,3 %.

4.5.2 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) mají obecně komplikované začleňování do pracovního procesu. Litoměřický region svou specifičností disponuje činnostmi v oblasti zemědělství, ovocnářství, průmyslu apod.. Tyto bohužel nenabízí ideální pracovní podmínky právě pro osoby se zdravotním handicapem. Je pak spíše vhodné soustředit se při zprostředkování zaměstnání na lokální zaměstnavatele menšího charakteru z ostatních oblastí činností (např. úklid, prodej, pozice recepční, administrativní práce, menší výrobní linky a další), kteří jsou schopni uplatnit individuální přístup ke svým zaměstnancům vzhledem k jejich celkovému počtu oproti velkým firmám nadnárodního charakteru. Ze zjištěných dat je zřejmé, že ve sledovaném období dosáhl nejvyšší podíl OZP v roce 2018 s hodnotou 26,8 %.

4.5.3 Ženy

Ženy nemají lehké postavení na trhu práce, neboť stále převažují ve společnosti názory, které automaticky přisuzují ženám klíčovou roli v péči o společné potomky a také o praktický chod rodiny a domácnosti. Toto vše musí zvládnout paralelně při výkonu svého zaměstnání. Zde je problematické najít vhodné zaměstnání tak, aby vyhovovalo rozsahem své pracovní doby. Úřad práce se tak soustředí na zprostředkování zaměstnání nejlépe v jednosměnném provozu či případně na zkrácený pracovní úvazek. Ve sledovaném období tedy ženy tvoří skupinu s nejvyšším podílem osob na celkovém počtu UoZ, a to po celou jeho dobu. Nejvyšší hodnoty byly dosaženy v letech 2018 a 2019 s podílem 55,1 % a následující rok 2020 došlo k mírnému poklesu na 54,8 %.

4.5.4 Starší lidé

Tato skupina osob ve věku nad 50 let je další rizikovou skupinou, která nejen, že je ohrožena ztrátou zaměstnání, ale tuto ztrátu také v mnoha případech těžce nese. Opětovné začlenění do pracovního zařazení se úřad práce snaží podpořit volbou vhodného poradenského procesu či případným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. V rámci sledovaného období je tato kategorie nezaměstnaných druhou nejpočetnější kategorií ihned po ženách a tuto pozici udržela téměř v celém sledovaném období s podílem přesahujícím 42 %, kromě roku 2020, kdy podíl těchto osob klesl na 34,8 %.

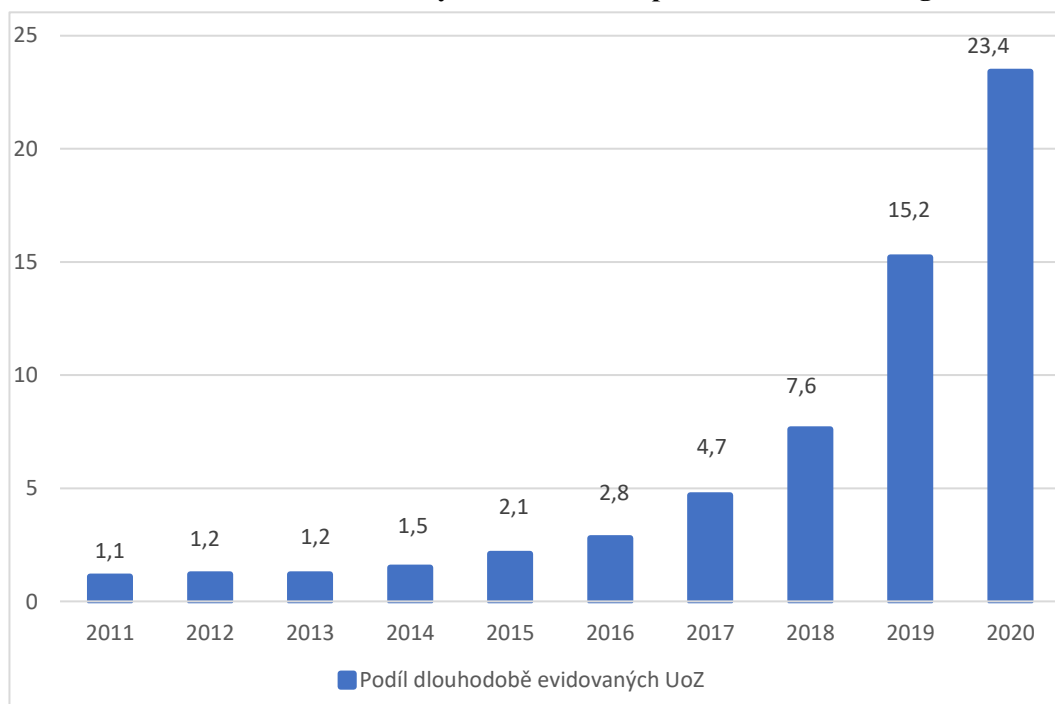
4.5.5 Lidé se sníženou kvalifikací

Osoby se sníženou kvalifikací bývají nejen také lidé z kategorie ve věku do 30 let, jak již bylo uvedeno v kapitole č. 4.5.1, ale také lidé napříč všemi věkovými kategoriemi. U nezaměstnaných se sníženou kvalifikací v pokročilé věkové kategorii je však obvykle nižší zájem o další vzdělávání ve smyslu studia, neboť jsou vázáni nutností péče o rodinu a zajištění svého pravidelného důchodu. Jsou tak spíše nakloněni např. absolvovat rekvalifikační kurzy, které jsou krátkodobějšího charakteru a stávají se tak pro tyto osoby reálně dosažitelným cílem. Data vykazují v celém sledovaném období let 2011 – 2020 celkem rovnoměrný podíl těchto osob na celkovém počtu uchazečů v rozmezí kolem 27 – 30 % osob.

4.5.6 Lidé v dlouhodobé evidenci uchazečů o zaměstnání

Jak již bylo uvedeno a vyplývá z dat o nezaměstnanosti také z předchozích kapitol, počty UoZ sice vykazují v dlouhodobém výhledu příznivé hodnoty, avšak podíl UoZ evidovaných na ÚP déle než 5 měsíců na celkovém počtu uchazečů se výrazně zvýšil v porovnání s počátkem a koncem sledovaného období z 1,1 % na 23,4 %, což přehledně znázorňuje graf č. 8. Tento efekt je vyvolán nižším počtem registrovaných uchazečů, z nichž velkou část tvoří osoby, kterým často brání různé bariéry v návratu do zaměstnání. Případná kumulace několika handicapů postavení rizikových skupin UoZ v tomto ohledu ještě více komplikuje, jak již bylo řečeno. Součástí jsou samozřejmě také uchazeči, kteří jsou nezaměstnaní dobrovolně.

Graf 8: Podíl dlouhodobě evidovaných na celkovém počtu UoZ (v %) – region Litoměřice

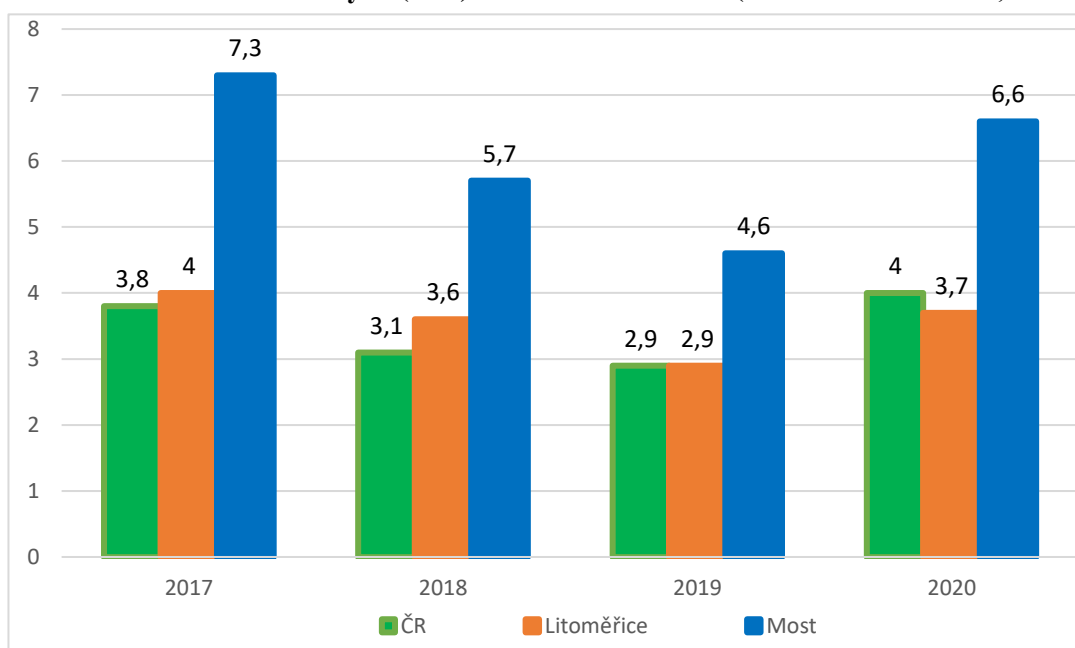


Zdroj: IS ÚP ČR, vlastní zpracování

4.6 Nezaměstnanost v regionu Litoměřice z pohledu koronavirové krize

Z dat použitých v tabulce č. 2 jsou v následujícím grafu č. 9 pro zajímavost přehledně porovnány údaje za období let 2017 – 2020 za celou ČR a dále z pohledu extrémních hodnot u dvou okresů Ústeckého kraje, a sice Litoměřice a Most, které vykazovaly v tomto směru nejnižší a nejvyšší hodnoty podílu nezaměstnaných osob. Můžeme zde porovnat, zda měla tzv. koronavirová krize zásadní vliv na vývoj nezaměstnanosti s důrazem na r. 2020 s porovnáním předchozích let sledovaného období regionu Litoměřice.

Graf 9: Podíl nezaměstnaných (v %) v letech 2017 – 2020 (srovnání Litoměřice, Most, ČR)



Zdroj: ÚP ČR, vlastní zpracování

Za region Litoměřice nelze potvrdit, že by při porovnání hodnot v letech 2017, 2018, dále 2019 a 2020, kdy pandemie propukla a nastala vlna vládních restrikcí omezujících určité oblasti činností (např. gastronomie, hotelnictví, turismus, obchod, prodej a další ...), vykazoval podíl nezaměstnaných osob výrazné zvýšení. Region Litoměřice se svými hodnotami velmi blížil celorepublikovému průměru, a to i v roce 2020 v době první vlny pandemie. Ideálním rokem byl v tomto ohledu rok 2019, neboť vykazoval nejnižší podíl nezaměstnaných osob a tím tedy může působit rok 2020 jako rok s negativním dopadem z důvodu pandemie, resp. spíše v okrese Most, kde je křivka v r. 2020 strmější, ale pokud se na problematiku zadíváme s ohledem na roky předešlé, nejedná se o tak rapidní zvýšení. Tedy spíše o kolísavý efekt této hladiny.

Jako příčiny regionálních rozdílů ve vývoji nezaměstnanosti lze vnímat mj. také geografické a demografické rozložení těchto dvou regionů, které je charakterizováno dále.

„Okres Most leží na západě Ústeckého kraje. Na severní straně je chráněn hradbou Krušných hor, ze západu, jihu a východu hraničí s okresy Chomutov, Louny a Teplice. Severní hranice území je zároveň i hranicí státní se Spolkovou republikou Německo. Se svou rozlohou 467 km² je mostecký okres druhým nejmenším okresem v Ústeckém kraji, z celkové výměry kraje zaujímá 8,7 %. K 1. 1. 2020 se okres Most členil na 26 obcí, z nichž 6 má statut města.

*Ke konci roku 2020 zde žilo 110 933 obyvatel, z toho 90 % obyvatel ve městech. Počet obyvatel na 1 km² dosáhl v roce 2020 hodnoty 237,5 a mostecký okres byl tak třetím nejhustěji osídleným okresem Ústeckého kraje. Ohromné nerostné bohatství zcela předurčilo charakter a ekonomický význam okresu. V letech budování socialismu, kdy se Československo orientovalo na energeticky náročný těžký průmysl, se hnědé uhlí stalo rozhodující složkou palivoenergetické základny. V průběhu čtyřiceti poválečných let zmizelo přes 80 obcí včetně starého města Most.*⁴⁸

Z výše uvedeného je patrné, že okres Litoměřice disponuje (na rozdíl od okresu Most) naprosto odlišnými charakteristikami a demografickými podmínkami, jak již bylo uvedeno v kapitolách č. 4.1 a 4.2. Příkladem je relativně vysoký rozdíl v počtu obcí, kdy v regionu Most je 26 obcí a regionu Litoměřice 105. Toto rozvrstvení působí jako určité benefity daného Litoměřického regionu a umožňuje tak řešit Úřadu práce ČR snižování nezaměstnanosti mimo jiné z velké části prostřednictvím veřejně prospěšných prací (dále jen VPP).

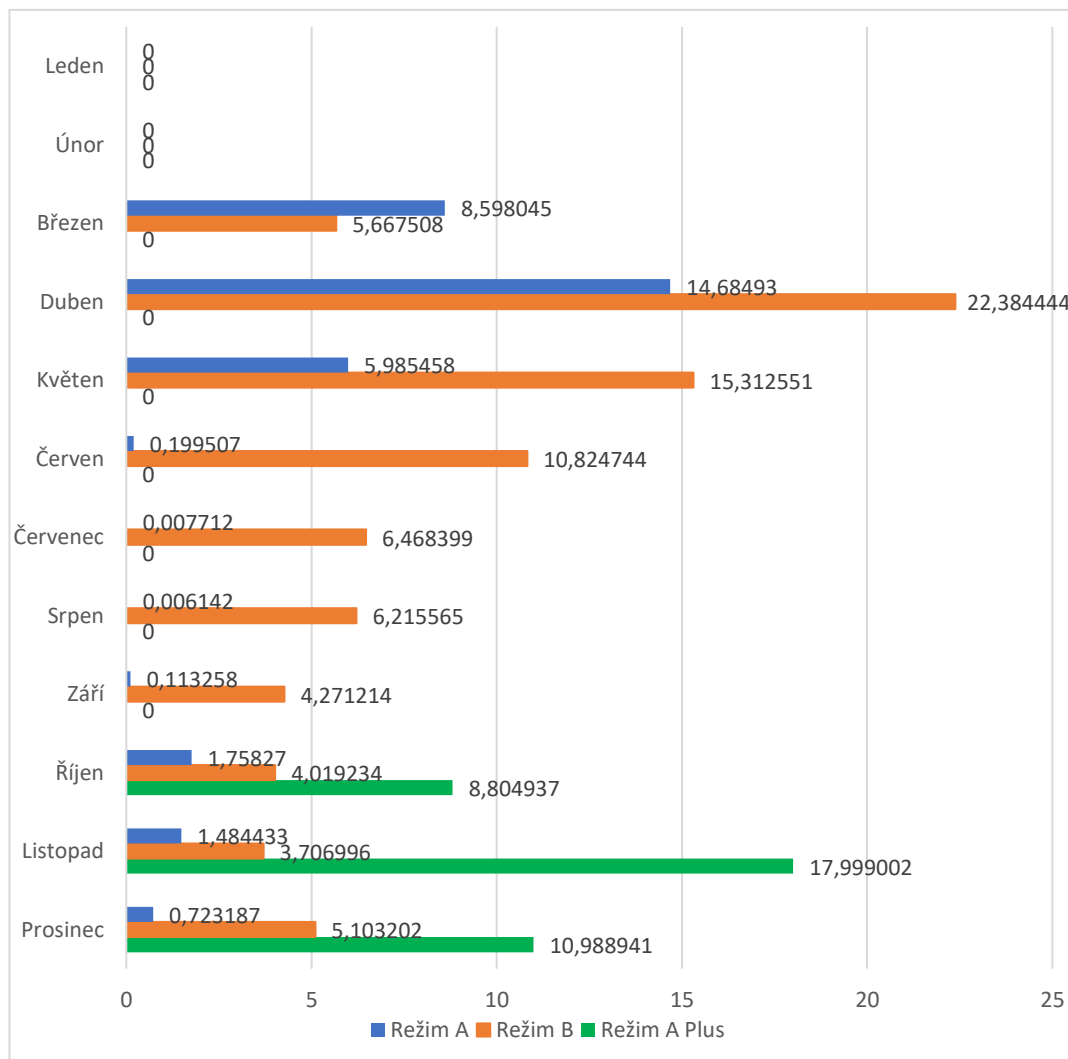
4.6.1 Cílená podpora programu Antivirus v regionu v roce 2020

Jak již bylo uvedeno v kapitole č. 3.8, stát reagoval na nastalou koronavirovou krizi různými vládními opatřeními a také nutnými legislativními změnami. Jednou z těchto významných změn byla bezesporu cílená podpora v podobě vládního programu Antivirus. Data prezentovaná v následujícím grafu č. 10 mapují výši měsíčních finančních podpor vyplacených v rámci již zmíněného programu Antivirus v roce 2020, a to cíleně v regionu Litoměřice. Údaje byly získány z informačního systému Úřadu práce ČR, Kontaktního pracoviště Litoměřice, ve spolupráci s odd. Trhu práce. Celkem bylo v regionu podpořeno 541 firem. Podpora byla zahájena 1. 4. 2020 s poskytnutou kompenzací již za měsíc březen 2020 s režimy A, B. Režim A Plus byl pak poskytován od 1. 10. 2020. Na vývoji je velmi znatelná úroveň šíření koronaviru a s tím samozřejmě spojená nemocnost zaměstnanců, která v letních měsících klesla a tím také došlo logicky k poklesu kompenzací vyplacených v režimu A, které sloužily právě k tomuto účelu. Úroveň vývoje epidemické situace související s nutným omezením či uzavřením provozoven zaměstnavatelů kopíruje opět výše vyplacených finančních prostředků v režimech A/A Plus. Vývoj byl taktéž ovlivněn zvýšenou

⁴⁸ Český statistický úřad: *Krajská správa ČSÚ pro Ústecký kraj* [online], [cit. 2021-12-15]. Dostupné z https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_most

nemocností, která zhoršovala epidemickou situaci a vláda proto přistupovala k mimořádným či krizovým opatřením. V jejich důsledku pak byli zaměstnavatelé nuceni omezit provoz či úplně uzavřít provozovnu. V měsících leden a únor 2020 nebylo možno z legislativních důvodů kompenzace poskytovat, nicméně autorka práce tato období uvádí v grafickém provedení pro určitou celistvost sledovaného období.

Graf 10: Program Antivirus, vyplacená podpora (v mil. Kč) – region Litoměřice (r. 2020)

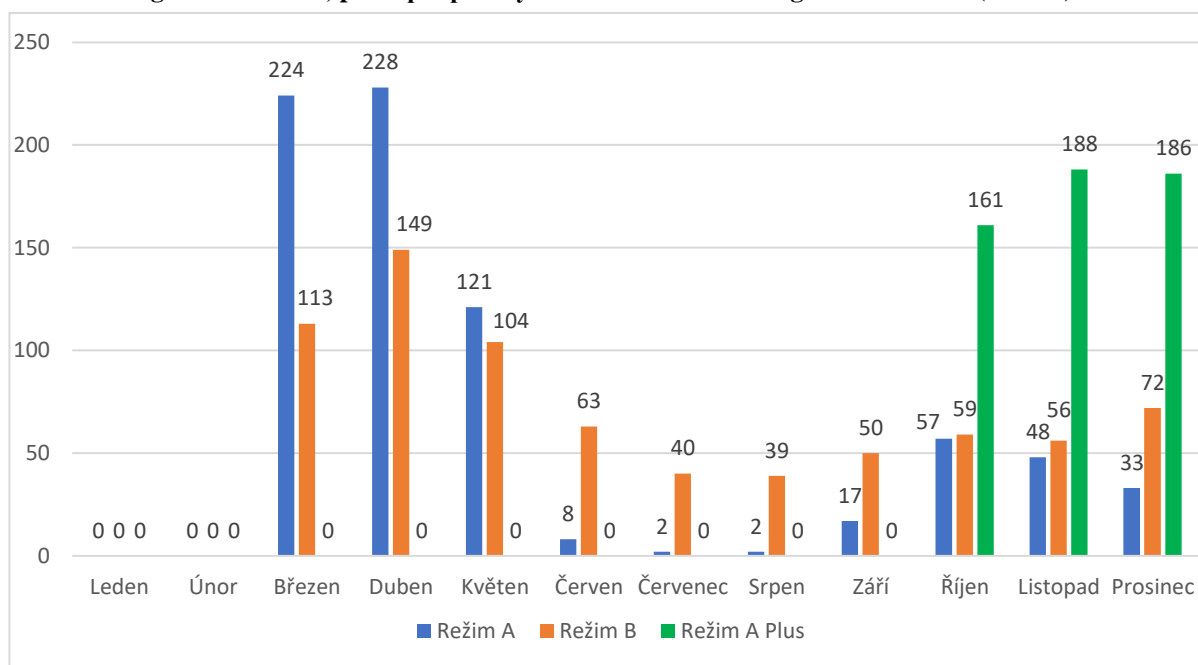


Zdroj: IS ÚP ČR, vlastní zpracování

V grafu č. 11 jsou znázorněny počty zaměstnavatelů, kteří byli v jednotlivých režimech programu Antivirus podpořeni. Ve sledovaném období je opět velmi patrný pokles počtu

podpořených firem v letních měsících, kdy je obecně nízká nemocnost ve smyslu šíření virových respiračních onemocnění.

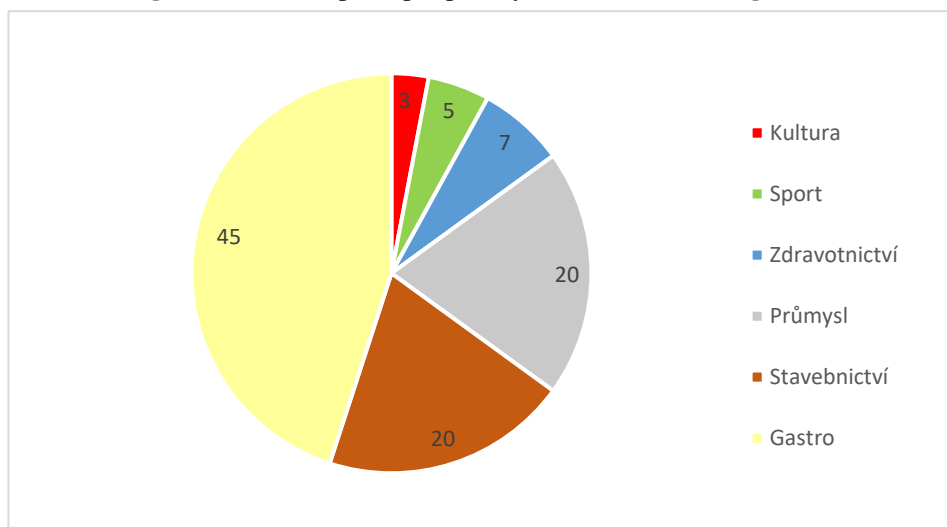
Graf 11: Program Antivirus, počet podpořených zaměstnavatelů – region Litoměřice (r. 2020)



Zdroj: IS ÚP ČR, vlastní zpracování

Posledními informacemi, které souhrnně doplňují celkový náhled na rozsah poskytované podpory z tohoto vládního programu v regionu Litoměřice, je přehledné procentuální zastoupení jednotlivých oborů, v nichž vykonávali svou činnost podpoření zaměstnavatelé. Největší objem finanční podpory tedy plynul během sledovaného období do oblasti gastronomie ve výši cca 45 % a dále oblast průmyslu a stavebnictví, a to zhruba 20 % v každé z těchto oblastí. Nejméně pak byly podporovány oblasti kultury, sportu a zdravotnictví.

Graf 12: Program Antivirus, podíl podpořených oborů (v %) – region Litoměřice (r. 2020)



Zdroj: IS ÚP ČR, vlastní zpracování

4.7 Využití aktivní politiky zaměstnanosti v regionu Litoměřice

Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) byly již charakterizovány v kapitole č. 3.7.1. Součástí této kapitoly je náhled na vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které byly prakticky využity k řešení nezaměstnanosti na lokálním trhu práce v regionu Litoměřice.

V tabulce č. 5 jsou uvedeny číselné hodnoty o počtu podpořených osob v rámci daného nástroje APZ a dále také hodnoty s názvem „X“. Tyto značí, že údaje o daném nástroji nebyly k dispozici. Nejpoužívanějšími nástroji APZ jsou jednoznačně veřejně prospěšné práce (dále jen VPP), společensky účelná pracovní místa (SÚPM) – včetně samostatně výdělečné činnosti (SVČ), dále také rekvalifikace. Chráněné pracovní dílny (CHPD), chráněná pracovní místa (CHPM), pracovní místa pro OZP (PM pro OZP) – opět vše včetně SVČ vykazují na první pohled nízké hodnoty, avšak toto neznamená, že je takových míst minimum. Ve sledovaném období se jedná pouze o nově vytvořená/zřízení místa.

Tabulka 5: Vybrané příspěvky APZ v regionu Litoměřice (počet podpořených osob)

Rok										
Nástroj APZ	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
VPP	120	222	134	204	901	299	538	402	336	297
SÚPM vč. SVČ	144	88	136	148	1102	393	277	274	83	136
Přísp. na vytvoření/zřízení CHPD/CHPM vč. SVČ, PM pro OZP vč. SVČ	42	0	9	7	8	7	3	0	0	0
Příspěvek na provoz CHD/CHPM vč. SVČ, PM pro OZP vč. SVČ	352	1	0	0	2	2	3	2	1	X
Překlenovací příspěvek	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ESF VPP *	363	171	139	158	X	X	X	X	X	X
ESF SÚPM *	66	64	111	528	X	X	X	X	X	X
ESF * vč. RIP **	X	X	X	223	X	X	X	X	X	X
Rekvalifikace celkem	700	224	303	333	359	235	250	170	139	63
Příspěvek na zapracování	0	0	0	0	0	X	0	X	X	X

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

* Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

** Odborná praxe pro mladé do 30 let

4.8 Vlastní výzkum

Tato část práce vychází především ze dvou pramenů, a sice z dotazníkového šetření zaměřeného na uchazeče o zaměstnání a dále z průzkumu u zaměstnavatelů v Litoměřickém regionu. Neboť je autorka práce dlouholetým zaměstnancem Úřadu práce ČR na Kontaktním pracovišti Litoměřice se zkušenostmi napříč různými agendami, vloží do vlastního výzkumu také poznatky od počátku pandemie Covidu, které osobně a každodenně zažívala ve vztahu nejen k uchazečům o zaměstnání, ale také zaměstnavatelům.

Před samotným plánovaným výzkumem požádala autorka práce představené jednotlivých kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR v regionu Litoměřice o možnost provedení dotazníkového šetření s uchazeči o zaměstnání a také průzkumu se zaměstnavateli.

4.8.1 Dotazníkové šetření

V této části diplomové práce je charakterizován vlastním výzkum provedený prostřednictvím metody dotazníkového šetření. Tato metoda získávání dat je často využívána při kvantitativních výzkumech u dané cílové skupiny respondentů.

V tomto konkrétním případě jsou cílovou skupinou uchazeči o zaměstnání registrovaní na Kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v okrese Litoměřice. Dotazník je zaměřen na získání dat popisujících celkové postavení a skladbu uchazečů o zaměstnání na trhu práce s ohledem na rizikové skupiny.

4.8.1.1 Sběr dat

Dotazník byl respondentům distribuován kombinovanými způsoby. Jednak online formou, kdy obdrželi dotazník prostřednictvím elektronické komunikace a dále byla část dotazníku předána v tištěné podobě. Důvodem byl fakt, že ne každý oslovený respondent dokázal bez problémů využít formy elektronické komunikace. Dotazník obsahuje 21 otázek uzavřeného charakteru, ve kterých si mohl respondent vybrat z jedné či několika možností. Vlastní dotazníkové šetření probíhalo v období měsíců srpen až listopad 2021. Při tomto výzkumu je rozhodujícím faktorem ochota dotázaných obětovat několik minut, které jsou třeba k vyplnění dotazníku.

Jednotlivé otázky v dotazníku byly zaměřeny tak, aby výstupem byla možnost zhodnocení, zda je respondent v postavení některé z rizikových skupin nezaměstnaných a dále také např.,

zda byla jeho situace z hlediska případného vzniku nezaměstnanosti poznamenána pandemickou situací spojenou s šířením onemocnění Covid a souvisejícími vládními opatřeními (např. obor, ve kterém respondent pracoval byl poznamenán vládními opatřeními či způsob komunikace s úřadem práce, kterým disponuje, mu usnadňuje/komplikuje tuto spolupráci s ÚP při hledání zaměstnání). Další otázky se týkají demografických údajů.

Jak již bylo řečeno, dotazník je zaměřen na uchazeče o zaměstnání registrované na úřadu práce v okrese Litoměřice. Respondentům bylo v úvodu dotazníku sděleno, že jeho vyplněním poskytnou data naprosto anonymně a zároveň pouze pro účely zpracování uvedené diplomové práce. Dotazník byl distribuován celkem 263 respondentům. Návratnost vyplněných dotazníků byla úspěšná pouze v počtu 119, což je 45 % z celkového počtu předaných dotazníků. Nicméně získaných kompletně vyplněných dotazníků tak, aby byla data plnohodnotná a mohla být relevantně posouzena bylo k dispozici 117 – bylo nutno vyřadit 2 dotazníky, které nebyly zcela vyplněny, tudíž by byla získaná data zkreslena. Bohužel pro vyplňování dotazníků zřejmě není ze strany nezaměstnaných velká ochota, neboť se ve své situaci potýkají mnohdy se závažnými existenčními problémy. Toto je zřejmě také důvodem, proč je počet navrácených dotazníků tak nízký.

4.8.1.2 Výsledky dotazníkového šetření

V této kapitole budou prezentovány a také porovnány výsledky jednotlivých otázek dotazníkového šetření. Získaná data budou zhodnocena s ohledem na postavení rizikových skupin uchazečů o zaměstnání na trhu práce v regionu Litoměřice nejen v rámci zkoumaných a existujících faktorů jako takových, ale také z hlediska vlivu pandemie onemocnění Covid, a to ve vzájemných souvislostech, nikoli postupně dle pořadového čísla jednotlivých otázek dotazníku. Tedy, zda vůbec byli respondenti dle jejich vyjádření zasaženi ekonomickými důsledky vládních opatření v oblasti zaměstnanosti. Dále jsou zde uvedena data, která přibližují složení respondentů z demografického a strukturálního hlediska.

A. Demografické charakteristiky

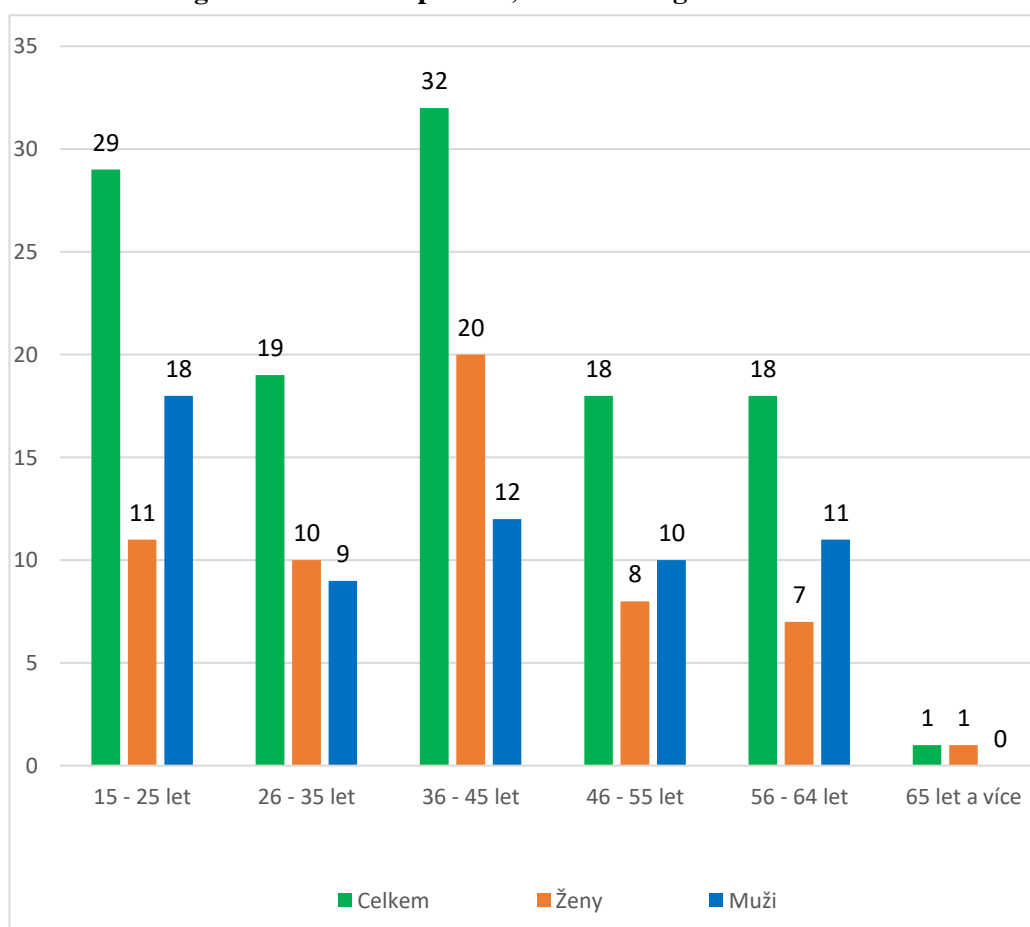
Otázka č. 1: Do jaké věkové kategorie patříte?

Otázka č. 2: Jaké je Vaše pohlaví?

Z následujícího grafu č. 10 jsou patrné odpovědi na otázky č. 1 a 2, tedy rozdělení dotazovaných dle pohlaví v jednotlivých věkových kategoriích. Celkový počet mužů napříč

věkovými kategoriemi (vyjma kategorie „65 let a více“ – zde dominuje pouze 1 žena) činí rovných 60, což představuje 51 % respondentů. Oproti tomu je počet žen zastoupených ve všech kategoriích v počtu 57 osob. Jedná se tedy o celkem vyrovnaný stav z hlediska zastoupení jednotlivých pohlaví. Mužů bylo nejvíce v kategorii „15 – 25 let“ s počtem 18, což je 30 % z celkového počtu mužů, a žen nejvíce v kategorii „36 – 45 let“ s počtem 20 osob, tedy 35 % z celkového počtu žen. Z hlediska věku zúčastněných byly právě tyto dvě kategorie nejpočetnější.

Graf 13: Demografické složení – pohlaví, věkové kategorie



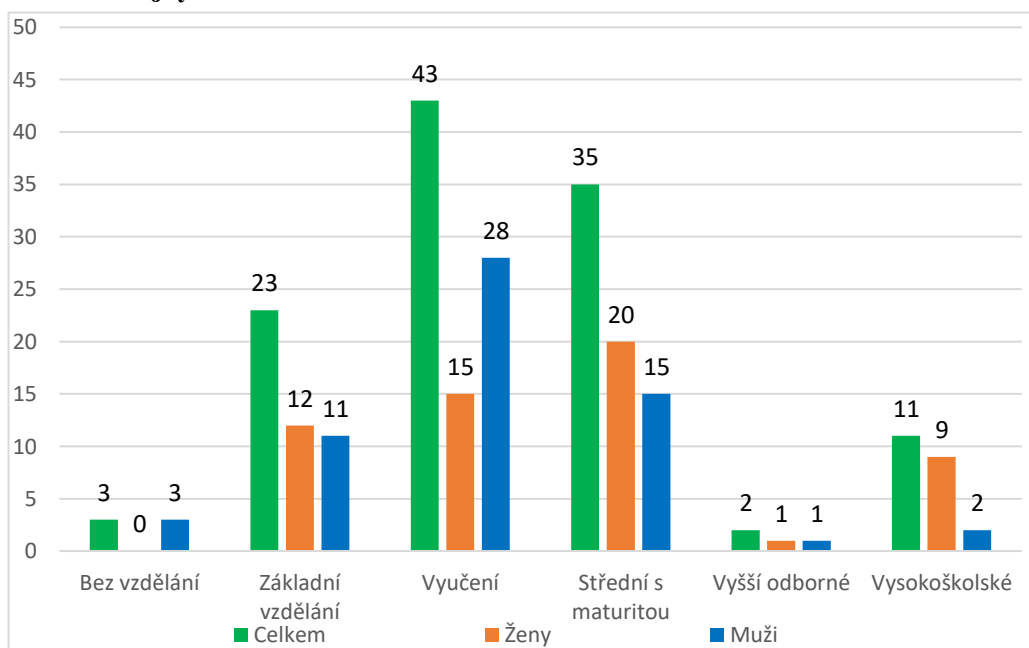
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

B. Struktura dle vzdělání

Otázka č. 3: Jakého nejvyššího vzdělání jste dosáhl(a)?

Odpovědi respondentů na uvedenou otázku jsou vyjádřeny prostřednictvím grafu č. 11 – tedy údaje o struktuře nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů. Nejvíce, v počtu 43 osob, bylo nezaměstnaných se vzděláním na stupni vyučení, tedy 36 % všech respondentů. Podíl žen je v počtu 15 a mužů 28. Druhou nejpočetnější hodnotou bylo 35 osob se středním vzděláním s maturitou, tedy v procentuálním vyjádření se jedná o hodnotu 30 % z celkového počtu respondentů. Ženy tvořily podíl s počtem 20 a muži 15 osob v uvedené kategorii vzdělání. Na třetím místě lidé se základním vzděláním v počtu 23 nezaměstnaných (tedy 20 % z celkového počtu dotázaných), a to s poměrem 12 žen a 11 mužů. Bez vzdělání byli pouze 3 osoby, resp. 3 % ze všech dotázaných, a to pouze muži. Vzděláním ve stupni vyšším odborném disponují pouze 2 % z celkového počtu dotázaných, v poměru 1 žena a 1 muž – tato kategorie je tedy s nejnižším počtem osob ze všech kategorií vzdělání. Vysokoškolské vzdělání uvedlo 11 respondentů, tedy 9 % všech respondentů, a to 9 žen a 2 muži.

Graf 14: Nejvyšší dosažené vzdělání



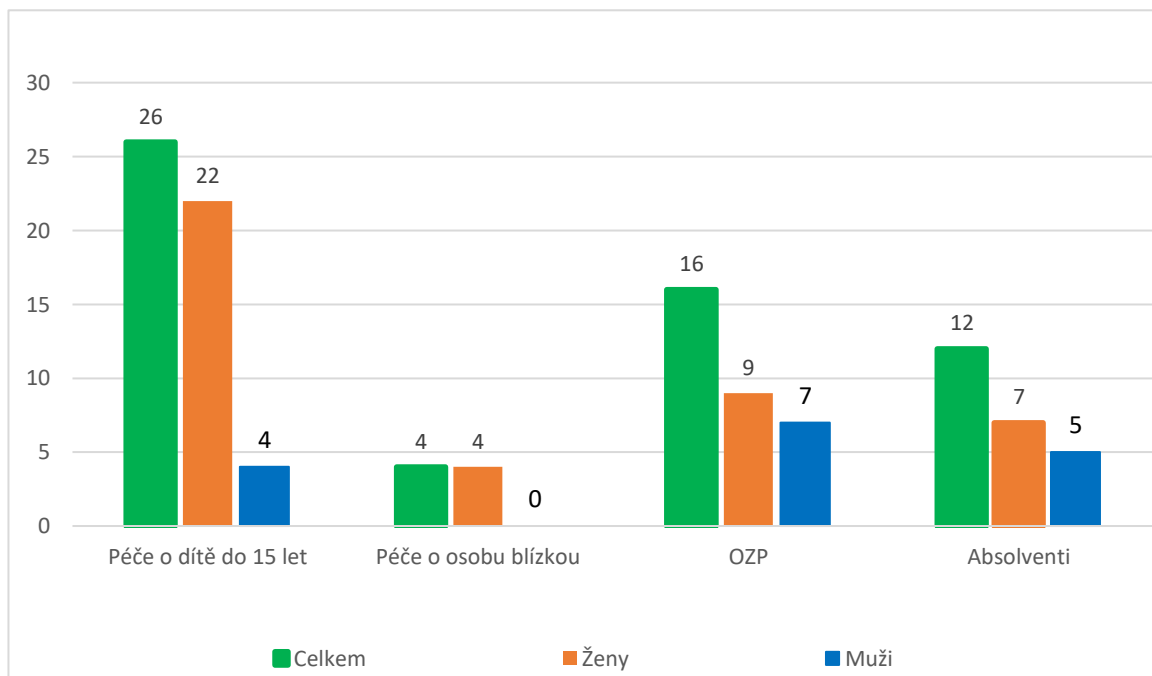
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

C. Různé kategorie rizikových skupin

Otázka č. 7: Patříte do některé z následujících skupin osob? Můžete označit i více variant.

Další strukturu nezaměstnaných dle náležitosti do určitých rizikových skupin zobrazuje následující graf č. 12. V otázce č. 7 byla nabídnuta možnost výběru z více variant, avšak žádný z respondentů tuto možnost nevyužil a vybral pouze jednu z uvedených možností. Nejvíce respondentů s počtem 26 označilo kategorii „péče o dítě do 15 let“, tedy 22 % ze všech dotázaných, a sice 22 žen a 4 muži. Následuje skupina „osob se zdravotním postižením“ (dále jen OZP) v rozsahu 16 respondentů, což představuje 14 % z celkového počtu dotazovaných, s podílem 9 žen a 7 mužů. Kategorii „absolventi“ zvolilo 12, resp. 10 % všech respondentů, z nichž tvoří podíl 7 žen a 5 mužů. V pořadí nejméně početnou kategorií „péče o osobu blízkou“ zvolily pouze 4 ženy, tedy 3 % ze všech respondentů. Ze získaných dat vyplývá, že se na všech zkoumaných rizikových kategoriích podílejí z větší míry, či dominantně, ženy.

Graf 15: Kategorie rizikových skupin



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka č. 8: Jste poživatелеm invalidního důchodu?

Výsledná data z výše uvedené otázky č. 8 jsou použita k doplnění informací o osobách se zdravotním postižením – tedy stručně vyjádřeny počty poživatelů invalidních důchodů z celkového počtu 16 respondentů OZP. Celkem 9 osob se zdravotním postižením uvedlo, že je poživatелеm invalidního důchodu, což představuje 56 % z celkového počtu těchto osob. Ženy jsou poživatelkami invalidního důchodu v počtu 6 a muži s počtem 3 osob. Je zřejmé, že ženy opět zaujímají vyšší podíl oproti mužům nejen z pohledu podílu na celkovém počtu OZP, ale také na celkovém počtu poživatelů invalidních důchodů v rámci provedeného dotazníkového šetření. U těchto osob bývá často nižší motivace k nástupu do práce, a to z důvodu současného čerpání podpory v nezaměstnanosti a výplaty invalidního důchodu

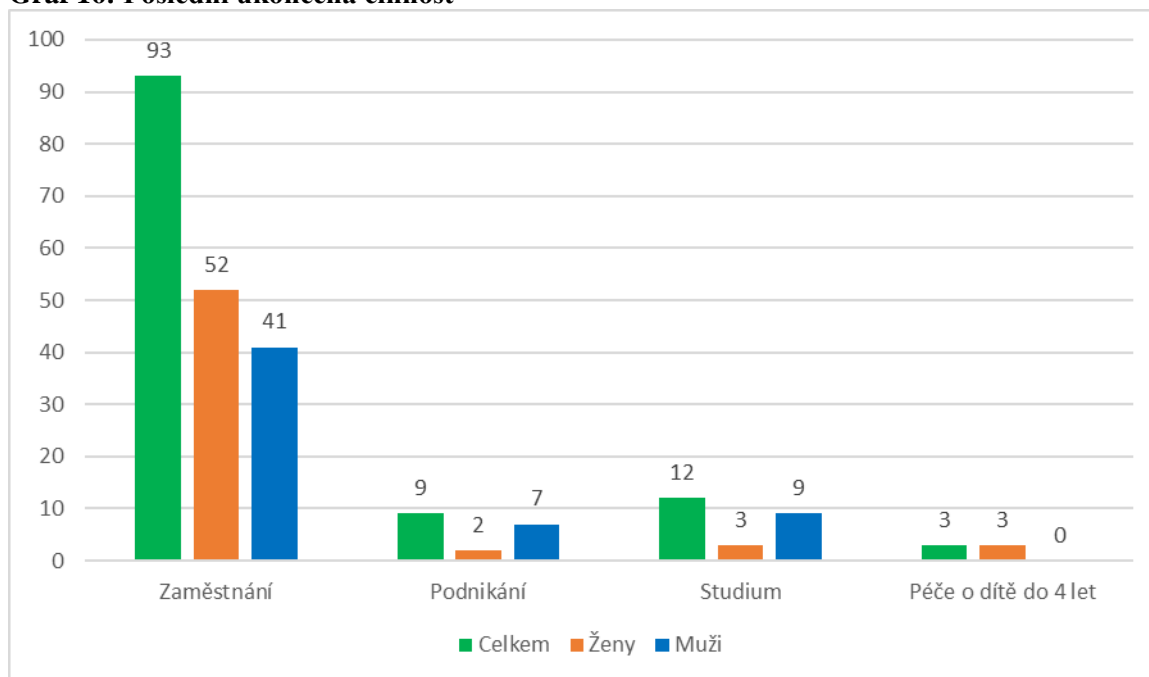
D. Poslední vykonávaná činnost

Otázka č. 5: Jakou činnost jste vykonával(a) bezprostředně před nynější evidencí na úřadu práce?

Tato otázka je zaměřena na poslední ukončenou činnost před vstupem do evidence uchazečů o zaměstnání. Z výsledků v grafu č. 13 je patrné, že z celkového počtu 117 respondentů ukončilo 93 osob zaměstnání (80 % respondentů) - z tohoto tvoří podíl 52 žen a 41 mužů v dané kategorii. Dalších 9 osob ukončilo podnikatelskou činnost (8 % respondentů), tedy 2 ženy a 7 mužů. Péči o dítě ve věku do 4 let uvedly jako poslední vykonávanou činnost pouze 3 ženy, resp. 3 % ze všech dotázaných. Studium ukončilo 12 osob, což činí 10 % respondentů, s podíly 9 mužů, 3 ženy. Je tedy pravděpodobné, že většina z respondentů mohla získat z uvedených činností dobu důchodového pojištění potřebnou pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Pouze osoby, které uvedly jako poslední ukončenou činnost studium, mají znevýhodněné postavení při překonání existenčních problémů spojených s nezaměstnaností, neboť z důvodu plnění studijních povinností v rámci přípravy na budoucí povolání mají omezené možnosti získání potřebných dob důchodového pojištění zaměstnáním, podnikatelskou činností apod., tudíž bývají často osobami bez nároku na podporu v nezaměstnanosti – více o podpoře v nezaměstnanosti v kapitole č. 3.7.2.

Graf 16: Poslední ukončená činnost



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

E. Podpora v nezaměstnanosti

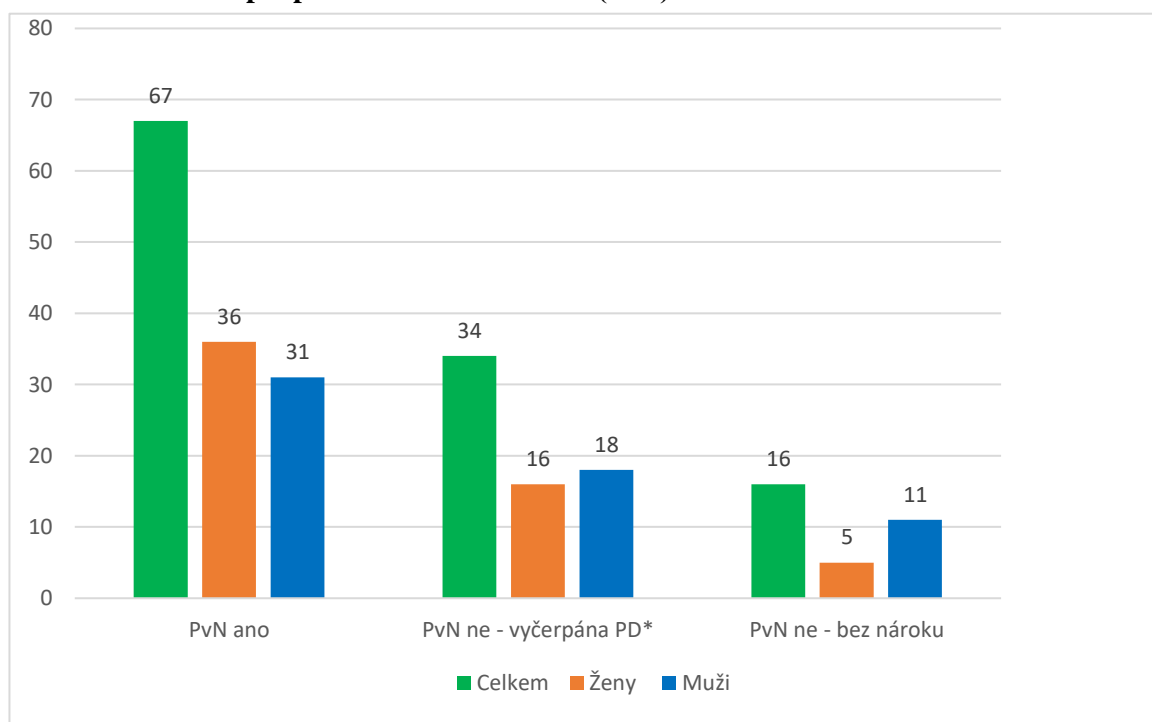
Otázka č. 6: Pobíráte v současné době podporu v nezaměstnanosti?

Ze zvolených odpovědí (viz graf č. 14) je zcela jednoznačné, že se jedná o celkově vysoký počet osob s kladným výsledkem ve věci nároku na podporu v nezaměstnanosti (dále jen PvN), kdy v době vyplnění dotazníku pobíralo podporu 57 % dotázaných, což odpovídá počtu 67 osob. Na této kategorii se ženy podílejí počtem 36 osob, muži 31 osob. Dalším 34 osobám – tedy 29 % dotázaných již skončila ze vzniklého nároku na PvN tzv. podpůrní doba. Tuto kategorii tvoří 16 žen a 18 mužů. V celkovém součtu tedy vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti 86 % respondentů, což představuje 101 osob a zároveň jde o celkem vyrovnaný poměr z hlediska genderového srovnání.

V porovnání s těmito výsledky korespondují data uvedena v již výše prezentovaném grafu č. 13, a to s poměrně vysokým počtem osob, které vykonávaly bezprostředně před evidencí na úřadu práce činnosti, ze kterých mohly získat potřebné doby důchodového pojištění pro nárok na podporu v nezaměstnanosti. Naopak pouze 14 % všech respondentů, tedy 16 osobám, z toho 5 ženám a 11 mužům, nárok na podporu vůbec nevznikl.

V některých případech si lidé sami odhadem zhodnotí, že nemají nárok na PvN a tedy o ni úřad práce nepožádají. Z důvodu nedostatečné znalosti zákona se však mohou mýlit a připraví se tak o možnou finanční podporu v době své nezaměstnanosti. Těmto situacím se snaží úřad práce svým šetřením daných skutečností předcházet. Převážná většina uchazečů pak učiní v této věci podání žádosti, aby úřad práce jejich případný nárok na podporu relevantně zhodnotil dle doložených skutečností.

Graf 17: Nárok na podporu v nezaměstnanosti (PvN)



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování
(* podpůrná doba)

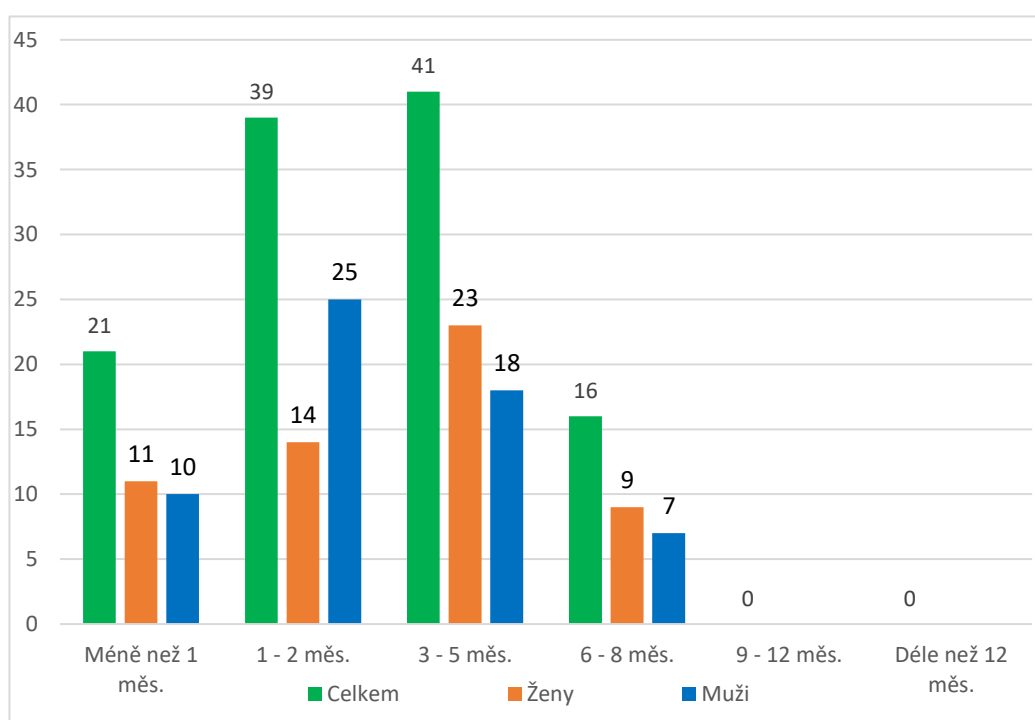
F. Délka nezaměstnanosti

Otázka č. 4: Jak dlouho jste bez zaměstnání?

Dalším hodnoceným údajem vztahujícím se k výše uvedené otázce je délka nezaměstnanosti. Na tuto zcela určitě působí mnoho dalších rizikových faktorů a případně jejich vzájemné prolnutí jako je např. věk, zdravotní stav, péče o děti do 15 let či o osoby blízké, dosažené vzdělání, rozsah získané praxe a celkové kvalifikace, výše podpory v nezaměstnanosti či invalidního důchodu, které mohou sloužit i v negativním slova smyslu jako demotivační faktor k nástupu do zaměstnání a další. V tomto směru nelze určit taxativní výčet faktorů, neboť tyto osoby se nacházejí v různých životních situacích s rozdílnými podmínkami a přístupy k řešení

těchto skutečností. Následující graf č. 15 tedy znázorňuje, jak dlouho jsou dotazované osoby bez zaměstnání. Z výsledků je patrné, že nejvíce osob uvedlo nezaměstnanost trvající v době prováděného šetření po dobu 3 – 5 měsíců, a to 41 osob, resp. 35 % respondentů s podílem 23 žen a 18 mužů, dále 1 – 2 měsíců s počtem 39 osob, což je 33 % respondentů s podílem 14 žen a 25 mužů, a dále v časovém úseku. Naopak v nezaměstnanosti trvající od 9 měsíců a déle se nenacházel nikdo z dotazovaných osob.

Graf 18: Délka nezaměstnanosti



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Údaje o délce nezaměstnanosti ve vztahu k jednotlivým věkovým kategoriím nezaměstnaných a současně také s ohledem na podíl žen a mužů jsou zpracovány v tabulce č. 5. Při zpracování dat autorka práce úmyslně vynechala hodnoty o délce nezaměstnanosti trvající od 9 měsíců a déle, neboť jak je patrné již z grafu č. 15 výše, v takto dlouhodobé nezaměstnanosti se žádný z respondentů nenacházel. Ze zjištěných dat vyplývá, že nejvíce respondentů se nacházelo v nezaměstnanosti s délkou 3 – 5 měsíců, a to 10 žen ve věkové kategorii 36 – 45 let, dále pak 7 mužů ve věkové kategorii 15 – 25 let.

Tabulka 6: Délka evidence na ÚP - rizikové skupiny

Délka nezam.	Méně než 1 měsíc	1 – 2 měs.	3 – 5 měs.	6 – 8 měs.	Celkem
Věkové kategorie	Ženy	Ženy	Ženy	Ženy	Ženy
	Muži	Muži	Muži	Muži	Muži
15 – 25 let	2	4	3	2	11
	5	4	7	2	18
26 – 35 let	1	4	4	1	10
	0	4	3	2	9
36 – 45 let	4	2	10	4	20
	2	6	4	0	12
46 – 55 let	2	3	1	2	8
	1	5	2	2	10
56 – 64 let	2	1	4	0	7
	2	6	2	1	11
Nad 65 let	0	0	1	0	1
	0	0	0	0	0
Celkem	11	14	23	9	57
	10	25	18	7	60

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

G. Přístupy k řešení nezaměstnanosti

S výsledky prezentovanými v grafu č. 15, který nevykazoval extrémně vyšší podíl osob s dlouhodobou nezaměstnaností z celkového počtu respondentů, mohou souviset pozitivní přístupy uchazečů o zaměstnání k řešení nezaměstnanosti. Některé z těchto byly předmětem otázek č. 10, 11, 12, 13, 17 a 18. Ochota k dalšímu zvyšování kvalifikace či snaha o odstranění případných bariér různého charakteru v nástupu do zaměstnání velice zvyšuje šanci na opětovné zařazení do pracovního procesu.

Otázka č. 10: Máte v současné době jakoukoli překážku, která Vám brání v nástupu do zaměstnání?

Z průzkumu tedy vyplynulo, že 86 dotazovaných nepocítuje ve své situaci žádnou překážku v nástupu do zaměstnání, což je bezmála 74 % respondentů. Z pohledu genderového rozdělení se jedná o 35 žen a 51 mužů. Dle věkových kategorií byl nejvyšší počet žen bez překážek k nástupu do zaměstnání v počtu 16 osob ve věkové kategorii 36 – 45 let a dále 15 mužů v kategorii 15 – 25 let. Ti respondenti, kteří uvedli, že mají překážku v nástupu do práce představují 22 žen a 9 mužů, a to nejvyšší počet žen v kategorii 26 – 35 let, resp. 7 dotázaných a dále mužů v kategoriích 15 – 25 let a 56 – 64 let se stejnou hodnotou 3 osob.

Tabulka 7: Překážky v nástupu do zaměstnání

Věkové kategorie	15 – 25 let	26 – 35 let	36 – 45 let	46 – 55 let	56 – 64 let	Nad 65 let	Celkem
Překážky	Ženy	Ženy	Ženy	Ženy	Ženy	Ženy	Ženy
	Muži	Muži	Muži	Muži	Muži	Muži	Muži
Překážky v nástupu ANO	4	7	4	2	4	1	22
	3	1	1	1	3	0	9
Překážky v nástupu NE	7	3	16	6	3	0	35
	15	8	11	9	8	0	51
Celkem	11	10	20	8	7	1	57
	18	9	12	10	11	0	60

Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

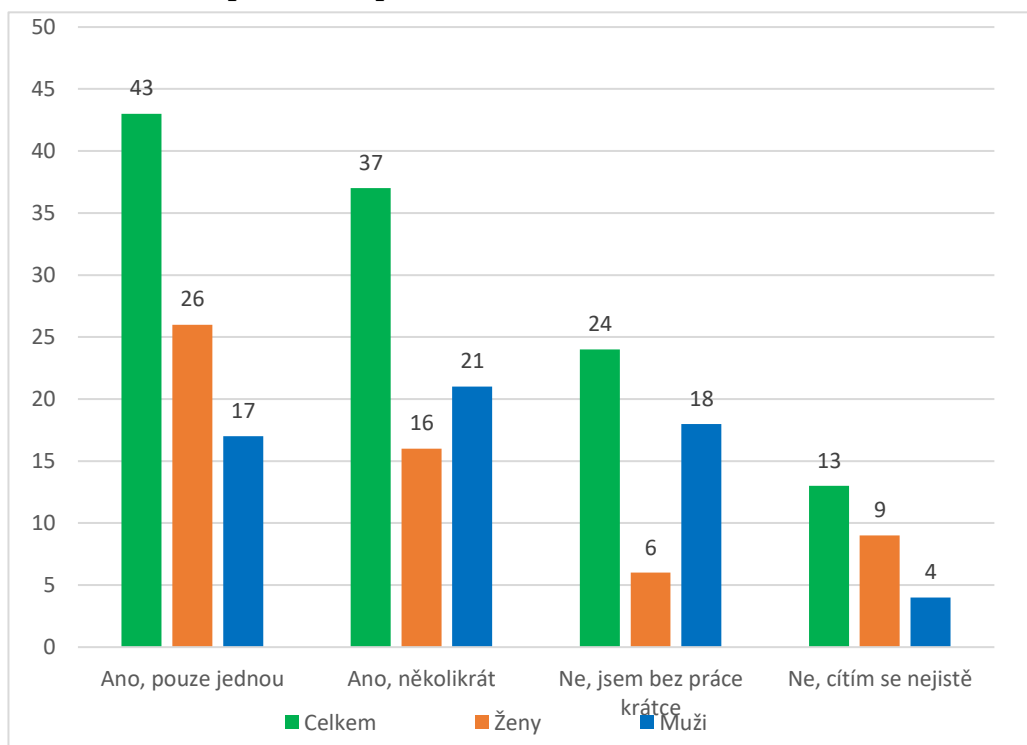
Otázka č. 11: Pokud to Váš budoucí zaměstnavatel bude vyžadovat, jste ochotna/ochoten zvýšit si kvalifikaci např. absolvováním rekvalifikace apod.?

Zde by bylo nakloněno k jednoznačnému zvýšení kvalifikace v případě, že by toto vyžadoval budoucí zaměstnavatel celkem 54 respondentů (35 žen a 19 mužů), neutrální odpověď s tím, že by záleželo na konkrétní situaci a požadavcích vyjádřilo 42 osob (8 žen a 34 mužů) a striktní nesouhlas vyjádřilo 21 osob (14 žen a 7 mužů). Lze tedy vyvodit, že by za určitých podmínek bylo ochotno ke zvýšení kvalifikace celkem 96 osob, což tvoří 82 % respondentů.

Otázka č. 12: Zúčastnil(a) jste se v posledních 5 měsících osobního pracovního pohovoru u jakéhokoli zaměstnavatele?

Na tuto otázku odpovědělo 43 respondentů, že byli pouze jednou v uvedeném období na pracovním pohovoru, což představuje 37 % dotázaných, z toho 26 žen a 17 mužů. Vícekrát se zúčastnilo pohovoru 37 osob, resp. 31 % respondentů v poměru 16 žen a 21 mužů. Z důvodu krátkodobé nezaměstnanosti se nezúčastnilo pracovního pohovoru 24 osob a dalších 13 z důvodu nejistoty a potřebovali by za tímto účelem využít služby a pomoc úřadu práce. Podrobné rozdělení je patrné z grafu č. 18.

Graf 19: Účast na pracovních pohovorech



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka č. 13: Jak nejčastěji získáváte informace o pracovních nabídkách?

Způsoby, jakými nejčastěji respondenti získávají informace o pracovních nabídkách jsou prezentovány v následující tabulce č. 7, a to s ohledem na jednotlivé věkové kategorie. Z dat plyne, že 58 % dotázaných hledá pracovní nabídky na internetu, což je nejrychlejší způsob získání těchto informací, které se aktuálně v čase intenzivně mění. Tomuto způsobu vyhledávání informací o pracovních příležitostech dávají přednost nejvíce respondenti ve věkové kategorii 15 – 25 let. Naopak nejméně využívanou formou je čerpání těchto informací z novin a inzerátů, kterou zvolilo pouze 5 dotazovaných, a to ve věkových kategoriích od 46 do 64 let.

Tabulka 8: Informace o pracovních nabídkách

Věkové kategorie	15 – 25 let	26 – 35 let	36 – 45 let	46 – 55 let	56 – 64 let	Nad 65 let	Celkem
Noviny, inzeráty	0	0	0	1	4	0	5
Známí, příbuzní	0	3	8	4	8	1	24
Internet	26	16	15	6	5	0	68
Úřad práce	3	0	6	7	1	0	17
Jinak	0	0	3	0	0	0	3
Celkem	29	19	32	18	18	1	117

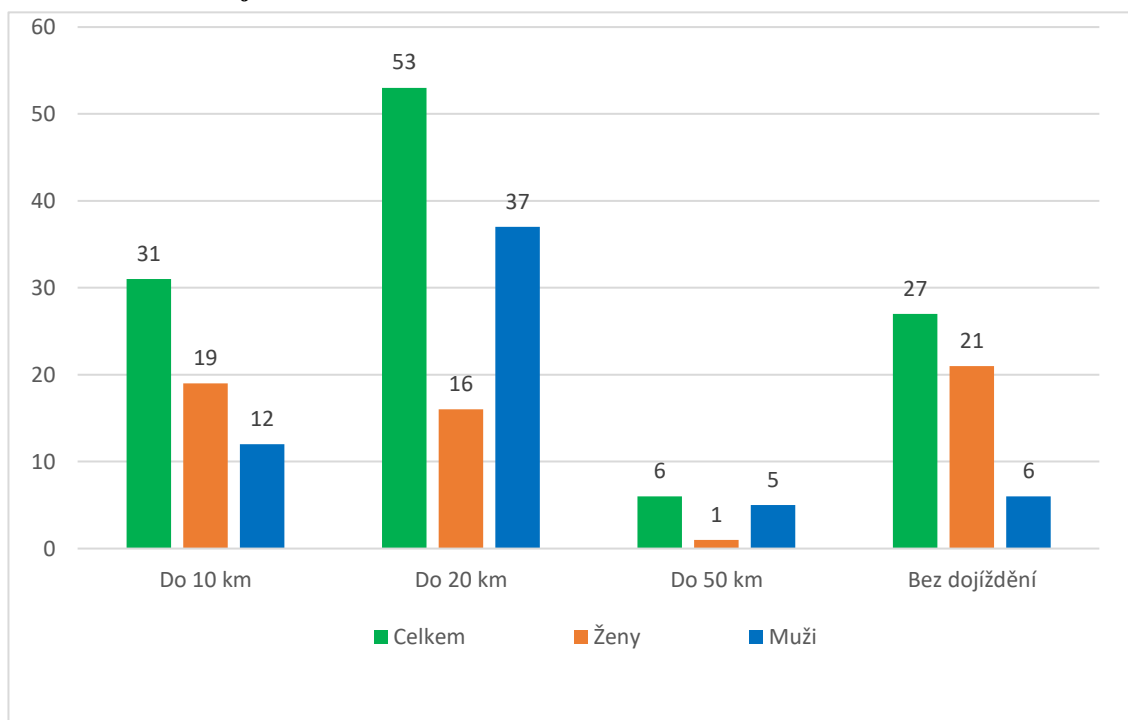
Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka č. 17: Do jaké vzdálenosti jste ochotna/ochoten dojíždět do zaměstnání?

Jak již byl uvedeno v kapitole 4.1, region Litoměřice představuje svou členitostí území se 105 obcemi, tudíž je velmi pravděpodobné, že nastane potřeba přizpůsobit se alespoň částečně požadavkům trhu práce z hlediska dojížděky do zaměstnání.

Získaná data zhodnocena v grafu č. 16 tedy opět vyjadřují celkem pozitivní přístup nezaměstnaných ve vztahu k získání zaměstnání. Ochotu dojíždět do zaměstnání vyjádřilo 90 osob, což činí 77 % dotázaných. Nejvíce respondentů projevilo ochotu dojíždět do zaměstnání v maximální vzdálenosti do 20 km, a to 16 žen a 37 mužů; naopak do 50 km bylo ochotno dojíždět pouze 5 mužů a 1 žena. Neochotu dojíždět za prací vyjádřilo 21 žen a 6 mužů. Tímto jsou však značně limitováni ve výběru pracovních pozic.

Graf 20: Ochota dojíždět do zaměstnání



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

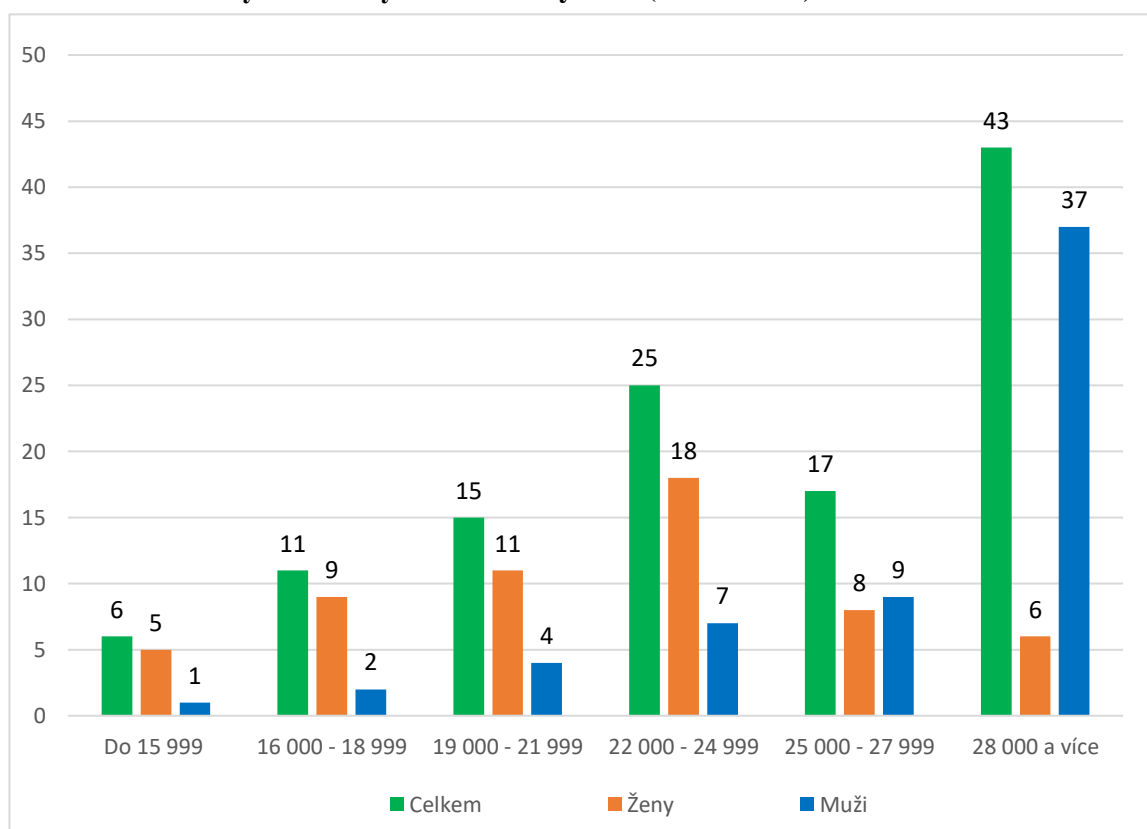
Otázka č. 18: Za jakou výši minimální hrubé mzdy byste nastoupil(a) do práce?

Tato otázka charakterizuje představy dotázaných o výši minimální hrubé mzdy, za kterou by byli ochotni nastoupit do práce. Údaje o jednotlivých částkách a počtu respondentů jsou uvedeny přehledně v následujícím grafu č. 17. Nejvíce respondentů, tedy 43 osob, zvolilo požadavky na minimální hranici mzdy v rozmezí „28 000,- Kč a více“, což představuje 37 % z celkového počtu dotázaných, avšak pouze v počtu 6 žen.

Pro srovnání je zde uvedena výše minimální mzdy v částce 15 200,- Kč za měsíc a sazbou 90,50 Kč za hodinu, platná pro rok 2021, v němž probíhalo dotazníkové šetření.⁴⁹

⁴⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Minimální mzda* [online], [cit.2021-12-19]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225504/Informace+o+MMe+od+1+ledna+2021+na+web+MPSV.pdf/5fd6c6e4-74ec-478a-d07b-752f8b5a4d0>

Graf 21: Požadavky na min. výši hrubé mzdy v Kč (otázka č. 18)



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

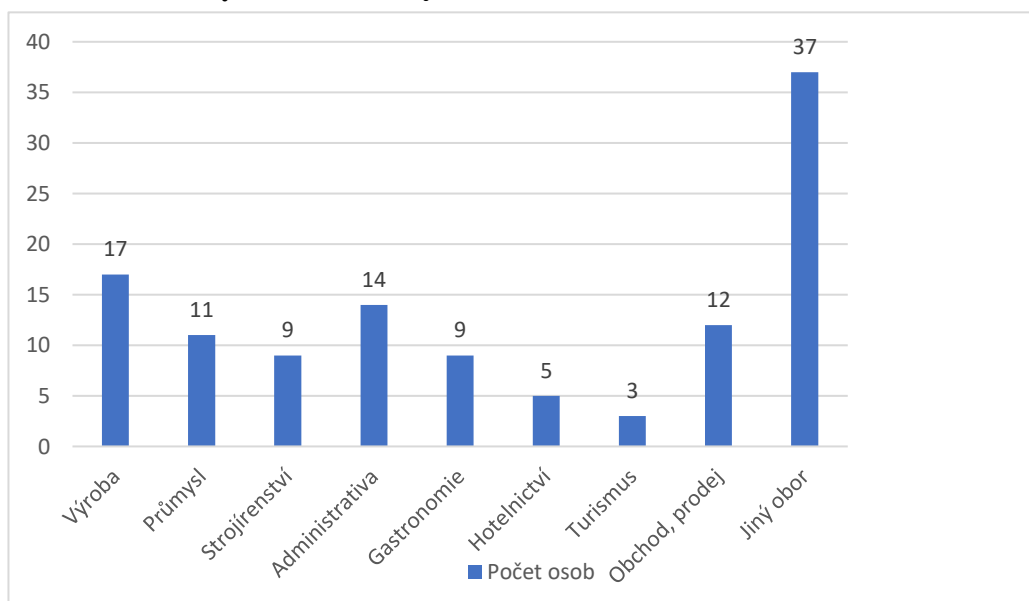
H. Dopady pandemie na rizikové skupiny

Výstupy dat z otázek č. 9, 14, 15, 16, 19, 20 zhodnocují, zda byli dotázaní uchazeči o zaměstnání ovlivněni dopady pandemie onemocnění Covid či s tím spojenými vládními restrikcemi a zároveň jaké bylo jejich postavení na trhu práce s ohledem na rizikové skupiny nezaměstnaných.

Otázka č. 9: V jakém oboru jste dosud pracoval(a)?

Nejvíce respondentů v počtu 37 osob uvedlo, že pracovalo v jiných oborech než, které jsou konkrétně vyjmenovány v možnostech dané otázky, což je 32 % dotázaných. Konkrétní obor výroba zvolilo 17 osob, resp. 15 % dotázaných. Obory turismus a hotelnictví pak zvolilo pouze 3 a 5 dotazovaných. Z výsledných dat vyplynulo, že v rámci dotazníkového šetření nepřicházeli do evidence uchazečů o zaměstnání ve vysokém počtu respondenti z oborů, u kterých byl zásadní dopad vládních restrikcí jako např. právě gastronomie, hotelnictví, turismus, obchod, prodej apod..

Graf 22: Dosud vykonávané obory

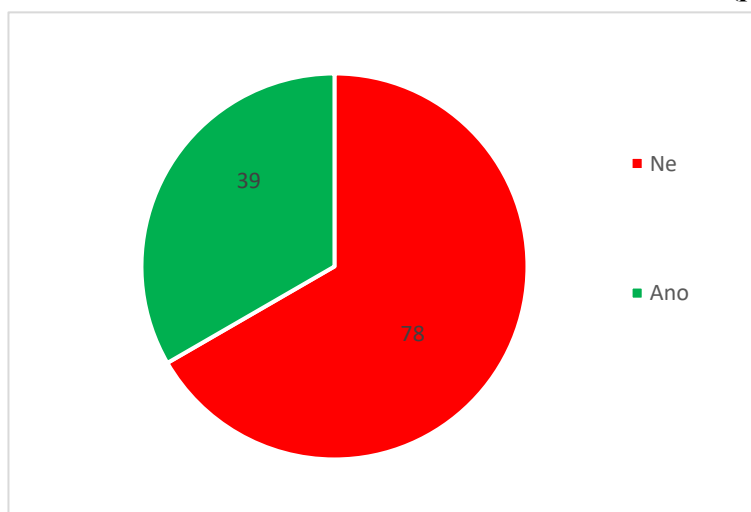


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka č. 14: Ztratil(a) jste zaměstnání v důsledku nouzového stavu v ČR a vládních nařízení spojených s šířením COVID-19 v letech 2020 až 2021?

Zde uvedlo na položenou otázku 78 osob z celkového počtu respondentů odpověď NE, tedy 67 % dotázaných nebylo postiženo ztrátou zaměstnání v důsledky výše uvedených faktorů, naopak odpověď ANO uvedlo 39 osob. Tedy 33 % respondentů pocítilo ztrátu zaměstnání v důsledku pandemie onemocnění Covid a s ní spojenými dopady.

Graf 23: Ztráta zaměstnání v důsledku vládních restrikcí (počet osob)

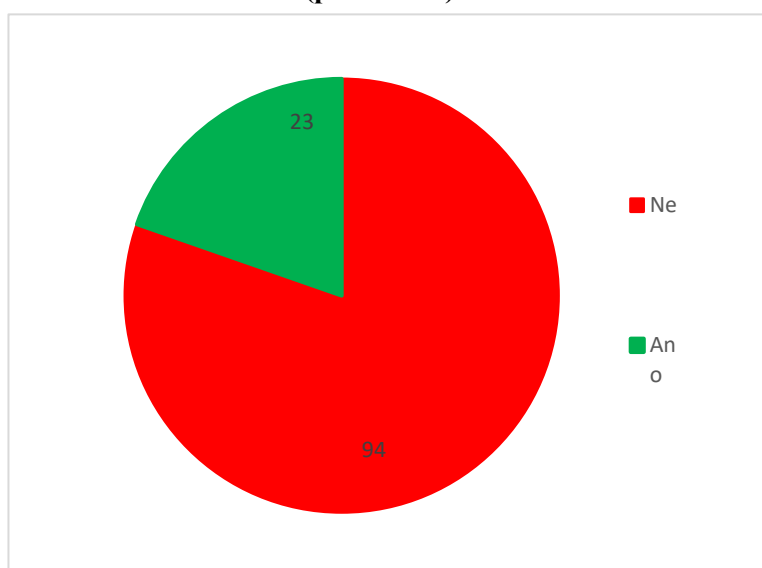


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka č. 15: Musel(a) jste v důsledku vládních nařízení a vyhlášeného nouzového stavu v ČR v letech 2020 až 2021 změnit obor, ve kterém jste do té doby pracoval(a)?

Nutnost změnit dosavadní obor v důsledku pandemie a vládních nařízení uvedlo pouze 23 respondentů. Naopak odpověď NE na tuto otázku zvolilo 94 respondentů, resp. 80 % všech dotazovaných osob.

Graf 24: Změna oboru (počet osob)

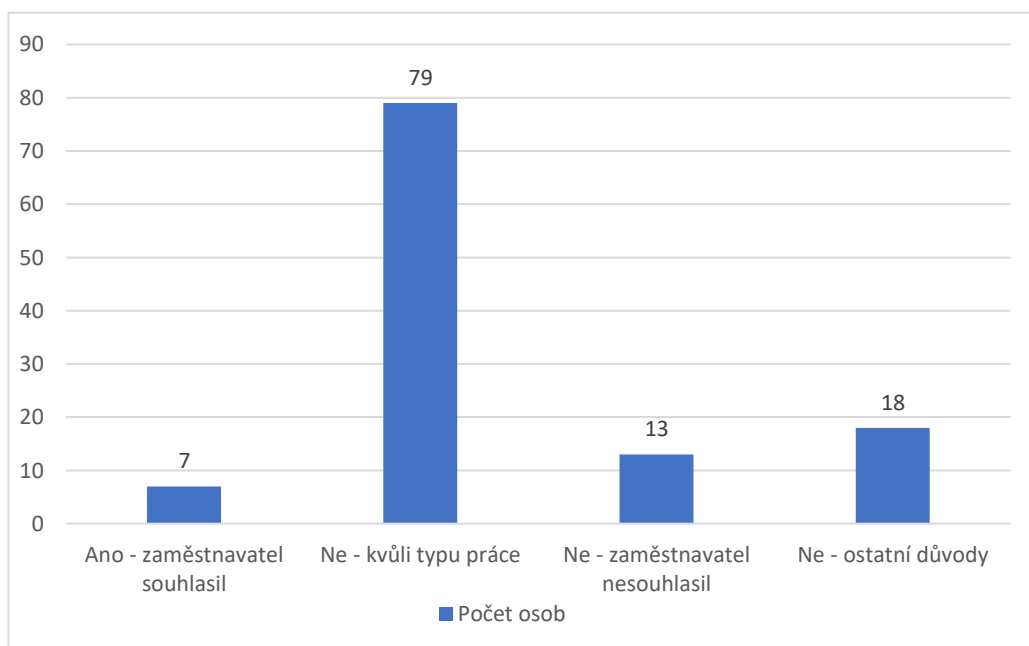


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka č. 16: Mohl(a) jste v době nouzového stavu v ČR pracovat v rámci Vašeho zaměstnání z domova (tzv. na homeoffice)?

Práci z domova mohlo vykonávat na základě souhlasu zaměstnavatele pouze 7 osob ze všech dotázaných, tedy jen 6 %. Převážně většině respondentů toto nebylo umožněno z důvodu charakteru práce či dalších důvodů, jak je patrné v grafu č. 22. Tato forma výkonu práce je přípustná spíše v zaměstnáních, kde jsou vykonávány administrativní či podobné činnosti.

Graf 25: Homeoffice

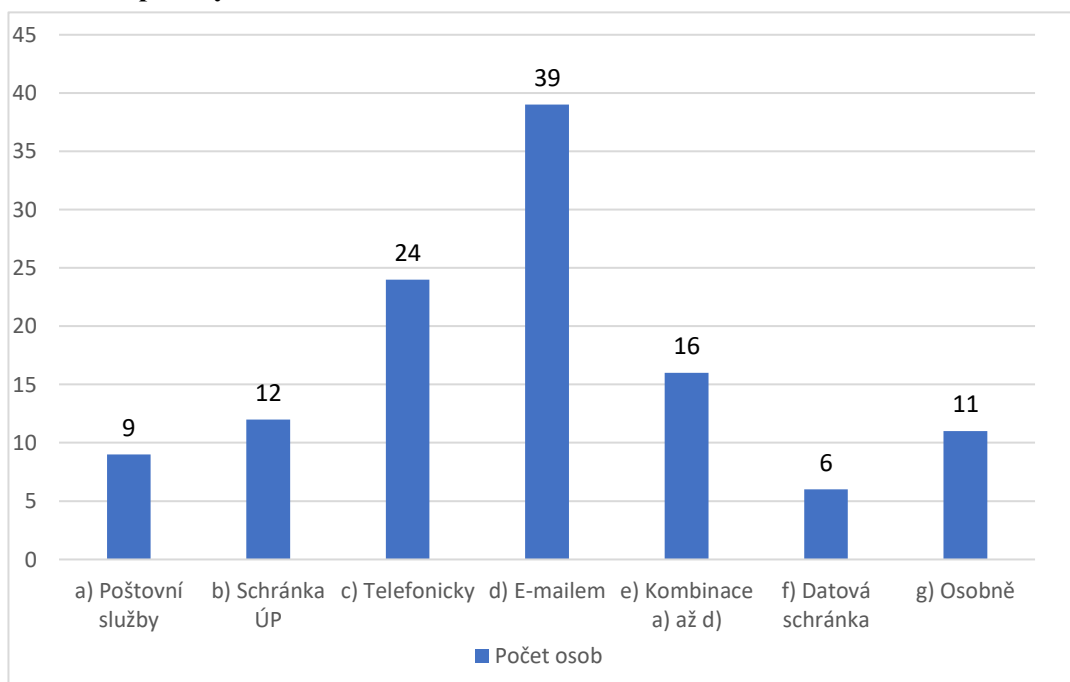


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka č. 19: Jakým způsobem nejčastěji komunikujete s úřadem práce?

V grafu č. 23 je přehledně zobrazeno jaké způsoby komunikace respondenti preferují. Nejvíce je využívána forma komunikace e-mailem, což uvedlo 39 osob, resp. 33 % respondentů. Druhým nejvyužívanějším způsobem je pak telefonická forma komunikace. Tuto zvolilo 24 respondentů, což představuje 21 % osob. Naopak nejméně, tedy 6 osob uvedlo jako nejčastější komunikaci prostřednictvím datové schránky. Faktem je, že z praxe může autorka práce potvrdit, že datovou schránkou nedisponuje příliš vysoká část nezaměstnaných.

Graf 26: Způsoby komunikace

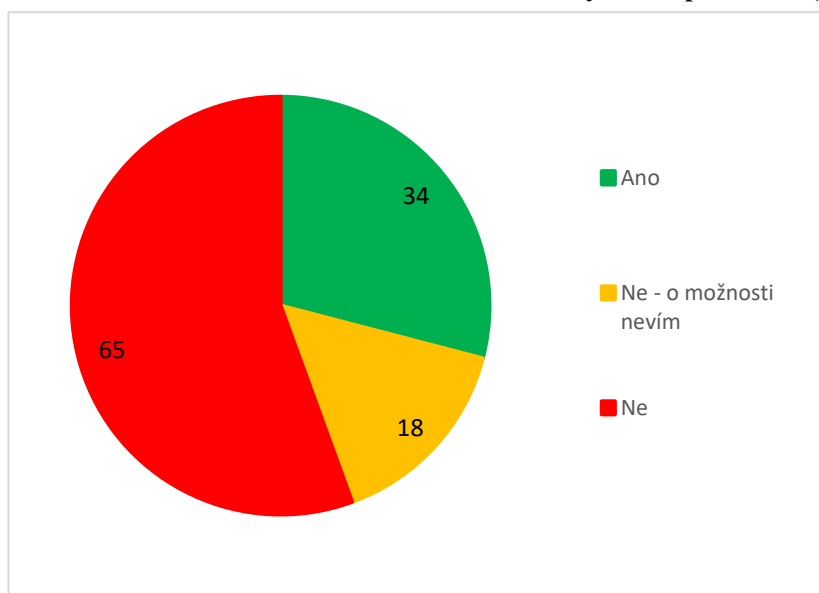


Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

Otázka č. 20: Žádal(a) jste o zprostředkování zaměstnání úřad práce v místě, kde skutečně bydlíte – tedy mimo místo Vašeho trvalého bydliště?

Celkem 34 respondentů využilo možnost registrovat se na úřadu práce v místě, kde skutečně bydlí, což představuje 29 % z celkového počtu dotázaných osob. Naopak 65 osob tuto možnost nevyužilo. Dalších 18 dotázaných pak o využití této možnosti při registraci na úřadu práce vůbec neví.

Graf 27: Evidence na ÚP v místě skutečného bydliště (počet osob)



Zdroj: dotazníkové šetření, vlastní zpracování

4.8.2 Průzkum u zaměstnavatelů

V této části diplomové práce autorka prezentuje výsledky průzkumu provedeného u zaměstnavatelů v rámci regionu Litoměřice v období měsíců srpen až listopad 2021. Jedná se o firmy většího či menšího charakteru, a to z různých oblastí činností – např. obchodu, poskytování služeb, průmyslu, výroby, stavebnictví, oblast zdravotnictví či zemědělství a další. Zaměstnavatelé byli kontaktováni formou elektronické či telefonické komunikace, případně byli požádáni o odpověď na otázku osobně při monitorovacích pracovních schůzkách, pokud to vzájemný časový harmonogram umožnil. Zaměstnavatelé byli upozorněni, že při průzkumu bude zaručena anonymita jejich odpovědí a zároveň, že zjištěné údaje budou použity pouze a zásadně pro účely této diplomové práce. Otázka byla pouze jedna - otevřeného charakteru, aby co nejméně zatěžovala zaměstnavatelé např. pročítáním dotazníku s volbami odpovědí, a ti se tak mohli sami dle svého uvážení buď stručnou či obsáhlejší formou vyjádřit.

Všem zaměstnavatelům byla tedy položena stejná otázka, a sice:

„Co pro Vás znamená období koronavirové krize ve vztahu k udržení/získání zaměstnanců a prosperity Vaší společnosti?“

Osloveno bylo celkem 213 firem, z nichž odpovědi na otázku bylo ochotno poskytnout 91 z nich, což představuje 43 % oslovených zaměstnavatelů. Ostatní v této věci dále nereagovali.

Odpovědi na otázku byly skutečně velmi různorodého charakteru a obsahu. Z výsledků průzkumu je zřejmé, že zaměstnavatelé vnímali období koronavirové krize ve vztahu k udržení či získání zaměstnanců a prosperity firmy velice rozdílně, a to většinou v závislosti na oboru činnosti, ve kterém firma působí, avšak i přesto byli patrné názorové rozdíly. Nelze tedy tyto odpovědi zobecnit či statisticky přesně zhodnotit. Někteří zaměstnavatelé uvedli, že se jich koronavirová krize takřka nedotkla. Mezi těmito byli zahrnuty firmy z různých oborů, tedy nikoli jeden cílený.

Jinak tuto situaci vnímali zaměstnavatelé z oblasti gastronomie, a to opět s danými odlišnostmi. Někteří bohužel uvedli, že v době vzniku vládních nařízeních, resp. uzavření těchto provozoven, z firmy odešla část původních zaměstnanců a situaci nejsou schopni uvést do původního stavu, balancují téměř na pokraji krachu. Další dokázali složitou situaci vyřešit rychlou, kreativní reakcí, tedy soustředit se na udržení alespoň nezbytné části stávajících zaměstnanců – zřídili výdejní okénka a nabídli zákazníkům rozvoz jídel. Mnozí z nich také v tomto období svou činnost úspěšně zahájili. Vnímání je tedy opět silně individuální.

Společným znakem v odpovědích zaměstnavatelů byl jednoznačně problém dočasného či trvalého odlivu zaměstnanců v důsledku vládních krizových či mimořádných opatření. Tyto souvisely buď s omezením daného provozu, nařízenou karanténou, zvýšenou nemocností či nedostatkem zaměstnanců – rodičů, kteří zůstávali doma z důvodu péče o děti v době uzavření školských zařízení (resp. byly uváděny spíše ženy).

Zaměstnavatelé se samozřejmě nezávisle na sobě také často shodli na faktu, že i v době koronavirové krize vyvíjeli snahu k získání nových zaměstnanců z důvodu fluktuace pracovních sil a bylo velmi složité tyto získat. Panoval častý nezájem potenciálních zaměstnanců o nové zaměstnání z různých důvodů – např. nízká mzda, neochota dojíždět do zaměstnání, uváděná probíhající karanténa a často také obavy o své zdraví z důvodu možné nákazy onemocněním Covid.

Skutečně minimální počet zaměstnavatelů se vyjádřil ve smyslu umožnění svým zaměstnancům v době koronavirové krize provozovat práci z domova – tzv. homeoffice a udržet si je tak ve svém podniku. Lze těžko posoudit, zda je ochota firem k tomuto kroku nízká, nebo zda je v jejich firmě přípustný pouze výkon takové práce, která vyžaduje osobní přítomnost zaměstnance na pracovišti.

5 Zhodnocení výsledků

5.1 Výsledky dotazníkového šetření

V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno 263 respondentů, avšak pouze 119 respondentů navrátilo zpět vyplněný dotazník, z nichž 2 dotazníky bylo nutno vyřadit z důvodu neúplnosti vyplněných údajů. Tedy konečný počet dotazníků použitelných k výzkumu byl 117. Je možné, že ostatní respondenti dotazník nevrátili zpět vyplněný z důvodu časového presu, někteří snad z důvodu obav, že budou výsledky jejich dotazníku prezentovány jinak, než pro účely této diplomové práce apod.. Na počátku dotazníku byli respondenti ujištěni o účelu a formě použití jimi poskytnutých informací. Výzkum byl hodnocen z následujících pohledů.

Demografické charakteristiky

Do dotazníkového šetření se zapojilo celkem rovnoměrné množství dotázaných z hlediska genderového srovnání. Mužů se celkem zúčastnilo celkem 60, a to nejvíce v kategorii „15 – 25 let“. Naopak ženy se podílely počtem 57 osob a nejpočetnější zastoupení v kategorii „36 – 45 let“, resp. 20 žen.

Struktura dle vzdělání

Dle vzdělanostní struktury s ohledem na nejvyšší dosažené vzdělání bylo zjištěno, že největší podíl tvoří osoby vyučené, a to 43 osob (15 žen a 28 mužů). Naopak nejvyšší stupeň vzdělání ze všech respondentů se stupněm vysokoškolské bylo uvedeno 11 respondenty, podílem 9 žen a 2 mužů.

Různé kategorie rizikových skupin

Ve vybraných kategoriích rizikových skupiny, resp. faktorů označilo nejvíce dotazovaných variantu „péče o dítě do 15 let“, tedy 22 žen a 4 muži.

Poslední vykonávaná činnost

Další oblast tohoto výzkumu byla zaměřena na poslední ukončenou činnost před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Převážná část respondentů uvedla jako poslední ukončenou činnost zaměstnání, tedy 52 žen a 41 mužů, což představuje v součtu 80% podíl ze všech dotázaných.

Podpora v nezaměstnanosti

S výše uvedenými hodnotami byla konstatována také souvislost o poměrně vysokém počtu osob, které v době vyplnění dotazníku podporu v nezaměstnanosti pobírali či jim skončila podpůrná doba, nicméně podpora jim byla přiznána. Souhrnně bylo v tomto ohledu zjištěno 101 odpovědí.

Délka nezaměstnanosti

Šetření bylo dále zaměřeno na délku nezaměstnanosti ve vzájemné souvislosti s možnými rizikovými faktory působícími na nezaměstnané a v důsledku z nich tak činí rizikové skupiny. Z důvodu jejich subjektivního vnímání nebylo možno určit taxativní výčet těchto faktorů, proto jsou prezentovány pouze vybrané. Nejdéle trvající nezaměstnanost v rozsahu 6 – 8 měsíců uvedlo pouze 9 žen a 7 mužů z celkového počtu dotázaných. Žádným z respondentů nebyla vybrána kategorie s délkou nezaměstnanosti trvající 9 měsíců a více. Nejvíce respondentů setrvalo v nezaměstnanosti s rozsahem 3 – 5 měsíců, kdy nejvíce žen, resp. 10, bylo zjištěno ve věkové kategorii 36 – 45 let, a dále 7 mužů ve věku 15 – 25 let. Je velmi pravděpodobné, že ženy z této kategorie pečují o děti do 15 let a naopak uvedený počet mužů v dané kategorii mohl setrvat v nezaměstnanosti z důvodu např. nedostatečné praxe či kvalifikačních předpokladů.

Přístupy k řešení nezaměstnanosti

Tato část výzkumu byla zaměřena na subjektivní vnímání bariér, které komplikují návrat do pracovního procesu a dále také preferované přístupy jednotlivých respondentů při řešení nezaměstnanosti. Celkem 86 respondentů nepocíťovalo překážky v nástupu do práce, a to 35 žen a 51 mužů. S rozlišením na pohlaví a věkové kategorie bylo zvoleno respondenty nejvíce odpovědí ze strany žen ve věku 36 – 45 let a mužů ve věku 15 – 25 let.

Naopak bariéry v nástupu do zaměstnání byly uvedeny 22 ženami a 9 muži, avšak nejvyšší podíl opět z hlediska pohlaví a věkové kategorie byl tvořen 7 ženami ve věku 26 – 35 let a muži s totožným podílem 3 osob v každé věkové kategoriích 15 – 25 let a 56 – 64 let.

Překážky v nástupu do práce mohou být vnímány každou osobou velice subjektivním způsobem. Nepřekonatelná překážka pro jednoho znamená pro druhého bezvýznamnou záležitost a naopak.

Ochotu k dalšímu zvyšování kvalifikace např. formou rekvalifikačních kurzů bylo nakloněno celkem 96 osob. Tento pozitivní přístup může značně zlepšit jejich postavení na trhu práce.

Dalším přístupem k řešení nezaměstnanosti je aktivní kontakt se zaměstnavateli. Celkem 80 respondenty bylo uvedeno, že se v posledních měsících účastnili alespoň jednou pracovního pohovoru u zaměstnavatele. Dalších 37 osob uvedlo, že se z vybraných důvodů nezúčastnilo v uvedeném období pohovoru u zaměstnavatele.

Autorka práce byla velmi pozitivně překvapena odpověďmi na uvedenou otázku. V podstatě 68 % dotázaných mělo v posledních 5 měsících zkušenost s pracovním pohovorem u zaměstnavatele, což nebývá mnohdy samozřejmostí. Účast na pracovním pohovoru může představovat pro některé nezaměstnané stresovou situaci, kterou nejsou schopni sami překonat a potřebují pomoc úřadu práce formou poradenských činností či přímé spolupráce se zaměstnavatelem.

Dále bylo zjišťováno jakými způsoby získávají dotazovaní informace o nabídkách volných pracovních míst a jak byly tyto preferovány s ohledem na věkové skupiny. Nejčastěji byla respondenty zvolena možnost využití internetu, a to 68 osobami. Podíl na tomto počtu byl nejvíce zastoupen lidmi ve věku 15 – 25 let. Dále bylo uvedeno, že pouze 5 osob využívá k těmto účelům noviny a inzeráty, a to ve věku 46 – 64 let.

Ochota k dojíždění do zaměstnání byla zvolena 90 respondenty, byť s různou vzdáleností od domova, kterou jsou schopni akceptovat. Lze tedy říci, že v rámci provedeného dotazníkového šetření ženy jednoznačně akceptují dojíždění méně, než muži. Toto může opět souviset s péčí o děti a rodinu, proto jsou vázány více k výkonu práce v místě bydliště.

Představy o výši minimální mzdy, za kterou by byli dotazovaní ochotni nastoupit do práce byly vyjádřeny nejčastěji rozmezím „28 000,- Kč a více“, a to 43 osobami, z nichž toto bylo uvedeno pouze 6 ženami.

Dopady pandemie na rizikové skupiny

Zde byla pozornost prováděného šetření soustředěna na případné dopady pandemie Covidu či vládních opatření na respondenty z řad nezaměstnaných a jejich postavení v rámci trhu práce. Je možné, že se tak stali z určitého úhlu pohledu novodobou rizikovou skupinou.

Výzkum byl zaměřen na obor, ve kterém dotázaní dosud pracovali. Zde byl uveden pouze 3 respondenty obor turismus, 5 respondenty obor hotelnictví. Pro zajímavost tento podíl respondentů k celkovému počtu dotázaných byl značně nízký, byť se jednalo o oblast činností, která byla jednoznačně poznamenána koronavirovou krizí z důvodu vládních restrikcí.

Dále byla 78 osobami vyjádřena odpověď, že neztratily zaměstnání v důsledku koronavirové krize v letech 2020 a 2021.

Nutnost změny dosavadního vykonávaného oboru bylo uvedeno jen 23 respondenty.

Z celkového počtu respondentů zvolilo pouze 7 osob možnost práce z domova (tzv. homeoffice) v době nouzového stavu.

Komunikace s úřadem práce byla dotázanými nejvíce preferována formou e-mailové komunikace. Jako další pak byla uvedena forma telefonická. Datová schránka byla preferována pouze 6 osobami. Uživatelé datových schránek tak mohou využít pružné a bezpečné, elektronické komunikace s úřadem.

Legislativní změna, která byla nabídnuta úřadem práce za účelem zjednodušení registrace uchazečů o zaměstnání v místě skutečného bydliště, byla využita celkem 34 dotázanými. Dále 18 osob uvedlo, že o této možnosti neví.

5.2 Výsledky průzkumu u zaměstnavatelů

Z celkového počtu 213 oslovených zaměstnavatelů v regionu Litoměřice, bylo ochotno poskytnout odpověď na následující otázku otevřeného charakteru:

„Co pro Vás znamená období koronavirové krize ve vztahu k udržení/získání zaměstnanců a prosperity Vaší společnosti?“

Odpovědi byly natolik různorodé, tudíž nebylo možno je statisticky přesně zpracovat. Vnímání koronavirové krize, potřeba spolehlivých zaměstnanců či snaha o pevné postavení firem na trhu s udržením jejich prosperity, bylo těžce subjektivní. Nicméně i přesto byly v odpovědích zaznamenány do jisté míry podobné znaky.

Např. velmi individuálně byl uplatňován přístup k řešení dopadů koronavirové krize v oblasti gastronomie. Tento byl velmi ovlivněn schopností kreativně a rychle reagovat na změny, vytvořit zaměstnancům odlišné (nové) podmínky k výkonu jejich dosavadní práce. Jak již bylo uvedeno v kapitole 4.6.1, do této sféry byla také mířena největší část finanční podpory z vládního programu Antivirus v regionu Litoměřice.

Zaměstnavateli byla také vyjádřena potřeba nových zaměstnanců i v době koronavirové krize, která však nebyla mnohdy dostatečně uspokojena z důvodu nízkého počtu nezaměstnaných,

kteří by byli ochotni za daných podmínek nastoupit do práce. Bohužel v důsledku Covidu a veškerých následných opatření byly často znevýhodněny ženy dočasným výpadkem z pracovního tempa z důvodu péče o děti, jak bylo zaměstnavateli často zmiňováno. Možnost práce z domova (homeoffice) nebyla zaměstnavateli příliš preferována. Mnohdy vzhledem k charakteru vykonávané práce.

6 Predikce

Rok	2018	2019	2020	2021*	2022*
Ukazatel					
Reálný hrubý domácí produkt (růst v %)	3,2	3,0	-5,8	2,9	3,1
Spotřeba domácností (růst v %)	3,5	2,7	-6,8	4,8	2,3
Míra inflace spotřebitelských cen (průměr v %)	2,1	2,8	3,2	3,8	8,5
Zaměstnanost (růst v %)	1,4	0,2	-1,3	-0,4	1,1
Míra nezaměstnanosti (průměr v %)	2,2	2,0	2,6	2,8	2,3

Zdroj: MF ČR, vlastní zpracování (*aktuální predikce)

Ekonomická výkonnost většiny moderních ekonomik se přiblížila k úrovni na konci období roku 2019 nebo tuto již překonala. Oživení ekonomiky je velmi křehký proces s rozlišným vývojem v daných zemích a také odvětvích. Velké dopady jsou stále patrné v oblasti služeb souvisejících s lidskými zdroji, a to především v cestovním ruchu, turistice, volnočasových aktivitách apod.. Vzhledem k faktu, že je měnová a fiskální politika převážně uvolněná, je na rozdíl od zmíněných služeb zaznamenána vysoká celková poptávka po zboží spotřebního charakteru.

Ministerstvo financí ČR počítá pro období roku 2022 v predikovaných scénářích s variantou, že bude možné případné zhoršení epidemické situace vyřešit, aniž by bylo nezbytně nutné nastolit zásadní protiepidemická opatření makroekonomického charakteru. Zároveň je očekáván na první polovinu roku 2022 negativní dopad v podobě rostoucích cen vstupů a tím také narušeny výrobní řetězce.

*„Na trhu práce se po krátké pauze opět projevují nerovnováhy, které jej charakterizovaly před propuknutím epidemie. Nedostatek pracovníků přetrvává prakticky ve všech odvětvích ekonomiky. Díky pokračujícímu růstu ekonomiky se **nezaměstnanost** dále snižuje. Sezónně očištěná míra nezaměstnanosti v listopadu 2021 klesla na 2,3 %, což je nejnižší hodnota od*

*dubna 2020. Odhadujeme, že míra nezaměstnanosti v roce 2021 v průměru dosáhla 2,8 % a v roce 2022 dále klesne až na 2,3 %.*⁵⁰

Z prezentovaných dat a informací lze vyvodit, že by nezaměstnanost mohla v letošním roce 2022 klesnout na nižší hranici ve srovnání s rokem 2021.

Nezaměstnanost v regionu Litoměřice je velmi podobná celorepublikovým hodnotám a lze předpokládat, že tento vývoj bude probíhat i nadále. Jak již bylo v rámci této práce uvedeno, region Litoměřice má svá specifika z pohledu demografie a geografie a dále v oblasti jednotlivých oborů - zemědělství, stavebnictví a další. Z tohoto plyne také pravidelné zvýšení a snížení počtu nezaměstnaných, kteří se registrují na úřadu práce a jsou ovlivněni sezónností vykonávaných prací. Tyto dopady jsou znatelné v posledním kvartálu roku ve smyslu zvýšení a následného snížení počtu nezaměstnaných, tedy zahájení jejich činností během prvního kvartálu roku následujícího.

Další pozitivní ekonomický vývoj v regionu Litoměřice bude bezesporu ovlivněn vhodnou alokací zdrojů, kterými region disponuje a také šetrné využití potenciálu regionu s cílem zachování jeho trvalé udržitelnosti.

⁵⁰ Ministerstvo financí ČR: *Makroekonomická predikce* [online], [cit.2022-03-28]. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2022/makroekonomicka-predikce-leden-2022-46147>

7 Závěr

Tato diplomová práce je věnována především regionu Litoměřice. Hlavním cílem bylo zhodnocení rizikových skupin a jejich postavení na místním trhu práce v letech 2011 až 2020. Ve společnosti se lidé běžně setkávají s nezaměstnaností, která má mnohdy velmi negativní dopady na jejich životy. V zájmu každé společnosti, státu je tuto situaci řešit za pomoci konkrétních opatření či nástrojů.

Litoměřický region má v dlouhodobém výhledu podíl nezaměstnaných osob srovnatelný s celorepublikovými hodnotami. Velmi efektivně v tomto ohledu fungují nástroje aktivní politiky nezaměstnanosti, a to např. veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace. Úřad práce ČR – Kontaktní pracoviště Litoměřice zde nastavilo efektivní úroveň komunikace se zaměstnavateli, městy, obcemi a dalšími subjekty za účelem cíleného řešení nezaměstnanosti a také udržení zaměstnanosti. Tento region nabízí mnoho specifických možností díky svému geografickému a demografickému členění.

Velmi významným zásahem nejen do života občanů žijících v České republice, ale také do ekonomické oblasti v republikovém i celosvětovém měřítku, se stala koronavirová krize spojená s rychle se šířící pandemií onemocnění Covid již na sklonku roku 2019. Za účelem udržení hladiny zaměstnanosti vláda ČR, prostřednictvím úřadů práce, poskytovala finanční příspěvky z programu Antivirus. Ačkoli došlo k mírnému vzestupu nezaměstnanosti, z dlouhodobého výhledu se nejedná o extrémní hodnoty. Otázkou však zůstává, zda bylo nutné tuto formu podpory poskytovat zaměstnavatelům tak dlouhou dobu, zda se v tomto případě nejednalo pouze o umělé držení zaměstnanosti u daných firem? Např. firmami z oboru gastronomie je jen v samotných Litoměřicích trh poměrně nasycen. Ze zkušeností autorky této práce v roli dlouholeté zaměstnankyně úřadu práce se při komunikaci se zaměstnavateli nejen v rámci výzkumu, ale také mimo něj, přesvědčila, že i přes zmíněnou krizi a finanční podporu z programu, docházelo neustále k fluktuaci zaměstnanců, firmy požadovaly nové zaměstnance – zkrátka situace na trhu práce v daném regionu působila velmi standartním způsobem, srovnatelným s obdobím před krizí koronaviru. Ekonomickými dopady této krize bude celý svět dlouhou dobu poznamenán.

Z pohledu uchazečů o zaměstnání byli v době restrikcí a uzavření úřadů práce velmi znevýhodněni nezaměstnaní, kteří byli zvyklí pouze na osobní formu komunikace a svým

způsobem se tak stali „novodobou rizikovou skupinou“ trhu práce. Jednalo se o klienty, kteří neovládali elektronickou formu komunikace a těmto musel být ze strany úřadu práce věnován velmi individuální přístup. Také někteří zaměstnavatelé snižovali počty osobních schůzek s potenciálními novými zaměstnanci na nejnížší možnou míru a preferovali dálkovou formu komunikace. V rámci diplomové práce byly tedy popsány jednotlivé rizikové skupiny, zhodnoceno jejich postavení na trhu práce ve vzájemných souvislostech, kde každá má své specifikum, jak již bylo několikrát v této práci uvedeno a dále také zhodnocen vývoj nezaměstnanosti. Je tedy možno konstatovat, že cíle této diplomové práce, ať už hlavní či dílčí, byly naplněny.

8 Seznam použitých zdrojů

8.1 Seznam literárních zdrojů

BRČÁK Josef, Bohuslav SEKERKA. *Makroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-245

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4

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

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4282-3.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 1999. ISBN 80-7079-635-9

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-3258-9.

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

NORDHAUS, William D. a Paul A. SAMUELSON. *Ekonomie*. 18. vydání. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.

NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009.

ISBN 978-80-7367-509-7

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie základní kurz*. 2. vydání. Slaný: Melandrium, 2007. ISBN 978-80-86175-58-4.

POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ, Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, s.r.o., 2015. ISBN 978-80-7261-296-3.

SIROVÁTKA, Tomáš, Ivana Šimíková. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2013. ISBN 978-80-7416-114-8.

SOUKUP, Jindřich a kol. *Makroekonomie*. 2. aktualizované vydání. Praha: Management Press, 2010. ISBN 978-80-7261-219-2.

8.2 Seznam internetových zdrojů

Česká správa sociálního zabezpečení: *Tiskové zprávy* [online], [cit.2021-10-21]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/-/firmy-do-50-zamestnancu-si-mohou-snizit-vymerovaci-zaklad-prehledy-o-vysi-pojistneho-se-podavaji-vyhradne-elektronicky>

Český statistický úřad: *Demografická ročenka Ústeckého kraje* [online], [cit. 2021-12-14]. Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/10180/142756342/1300562132.pdf>

Český statistický úřad: *Krajská správa ČSÚ pro Ústecký kraj* [online], [cit. 2021-12-14]. Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/11248/17833311/Litoměřice.png/>

Český statistický úřad: *Krajská správa ČSÚ pro Ústecký kraj* [online], [cit. 2021-12-14]. Dostupné z https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_litomerice

Český statistický úřad: *Krajská správa ČSÚ pro Ústecký kraj* [online], [cit. 2021-12-14]. Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/11288/26886771/2005uc.jpg>

Český statistický úřad: *Krajská správa ČSÚ pro Ústecký kraj* [online], [cit. 2021-12-15]. Dostupné z https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_most

Český statistický úřad: *Statistický metainformační systém* [online], [cit.2021-10-13]. Dostupné z: <https://apl.czso.cz/iSMS/ukazdet.jsp?&fid=6290>

Český statistický úřad: *Statistická ročenka Ústeckého kraje* [online], [cit. 2021-12-14]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/1-zakladni-charakteristika-okresy-vz072f5893>

Český statistický úřad: *Veřejná databáze ČSÚ* [online], [cit. 2021-12-15]. Dostupné z:
https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=profil-uzemi&uzemiprofil=31588&u=__VUZEMI__43__564567

Český statistický úřad: *Veřejná databáze ČSÚ* [online], [cit. 2021-12-15]. Dostupné z:
https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30829&pvo=RSO34&evo=v555!_VUZEMI97-100-101hal_1

Český statistický úřad: *Veřejná databáze ČSÚ* [online], [cit. 2021-12-15]. Dostupné z:
https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAMD001&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&c=v3~2__RP2020MP12DPPDM&&str=v7

Český statistický úřad: *Administrativní rozdělení okresů* [online], [cit. 2021-12-14].
Dostupné z:
<https://www.czso.cz/documents/11288/26886771/2005uc.jpg/cee79a6d-7668-4114-be37-7215dd985cbb?version=1.1&t=1425563434561>

Město Litoměřice: *Historie města* [online]. [cit. 2021-09-28].
Dostupné z: <https://www.litomerice.cz/mesto/historie-mesta>

Ministerstvo financí ČR: *Makroekonomická predikce* [online], [cit.2022-03-28]. Dostupné z:
<https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/makroekonomika/makroekonomicka-predikce/2022/makroekonomicka-predikce-leden-2022-46147>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Antivirus – podpora firem* [online], [cit.2021-10-21].
Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/antivirus-archiv>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Měsíční nezaměstnanost* [online], [cit.2021-12-01].
<https://data.mpsv.cz/web/data/mesicni-nezamestnanost-vyvoj-na-trhu-prace-pro-vybrane-kraje-a-cr>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Statistiky* [online], [cit.2022-03-01]. Dostupné z:
<https://data.mpsv.cz/web/data/statistiky>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Minimální mzda* [online], [cit.2021-12-19].

Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/documents/20142/225504/Informace+o+MMe+od+1+ledna+2021+na+web+MPSV.pdf/5fd6c6e4-74ec-478a-d07b-752f8b5a4d0d>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Statistická ročenka MPSV* [online], [cit.2022-03-25].

Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/statisticka-rocenka>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Statistiky měsíční MPSV* [online], [cit.2022-03-25].

Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/mesicni>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Tiskové zprávy MPSV* [online], [cit.2021-11-01].

Dostupné

z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/19_03+TZ+Program+ochrany+zam%C4%9Bstnanosti+Antivirus_v3.pdf/55bab96e-2c40-3868-4ef2-286939fa6d56

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Tiskové zprávy MPSV* [online], [cit.2021-11-04].

Dostupné

z:

https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/09_04_2020_TZ_Senat_zjednoduseni_zamestnanost.pdf/5a1ec7e9-81f9-6b85-f040-1650ed9deefb

Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Změna metodiky* [online], [cit.2021-09-30].

Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>

Úřad práce ČR: *Možnosti získání příspěvku* [online], [cit.2021-11-04].

Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/moznosti-ziskani-prispevku>

Úřad práce ČR: *Roční statistiky Ústecký kraj* [online], [cit.2022-03-01].

Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-ulk>

Úřad práce ČR: *Měsíční statistiky Ústecký kraj* [online], [cit.2022-03-01].

Dostupné z:

https://www.uradprace.cz/documents/37855/919080/Mesicni_ULK_12_2017.pdf/e485d0a2-1a25-0b52-4a2a-d717467737f9

Úřad práce ČR: *Co dělat při ztrátě zaměstnání* [online], [cit.2021-11-04].

Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/co-delat-pri-ztrate-zamestnani#8>

Vláda České republiky: *Epidemie koronaviru* [online], [cit.2022-03-26].

Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/vladni-usneseni-souvisejici-s-bojem-proti-epidemii-koronaviru-rok-2020-186999/>

Zákony pro lidi: *Zákon č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti* [online], [cit. 2022-03-26].

Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

8.3 Vysokoškolská publikovaná práce

MRVOVÁ, Petra, 2019. *Vývoj nezaměstnanosti v regionu Litoměřice se zaměřením na osoby se zdravotním postižením*. Praha. Bakalářská práce. Česká zemědělská univerzita v Praze. Vedoucí práce doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

9 Přílohy

Dotazníkové šetření

Dobrý den,

jmenuji se Petra Mrvová a studuji 2. ročník navazujícího magisterského studia Provozně ekonomické fakulty České zemědělské univerzity v Praze. Tímto bych Vás ráda požádala o vyplnění dotazníku, který se zabývá tématem **Rizikové skupiny na trhu práce ve vybraném regionu**. Veškeré údaje, které mi poskytnete v dotazníku jsou zcela **anonymní** a budou použita výhradně při vypracování analytické části mé diplomové práce. Pokud není u otázky uvedeno jinak, vyberte prosím jednu možnost, která je pro Vás nejpřesnější. Děkuji vám za vyplnění dotazníku – zabere odhadem 5 minut Vašeho času.

- 1) Do jaké věkové kategorie patříte?
 - a) 15 – 25 let
 - b) 26 – 35 let
 - c) 36 – 45 let
 - d) 46 – 55 let
 - e) 56 – 64 let
 - f) 65 a více

- 2) Jaké je Vaše pohlaví?
 - a) Žena
 - b) Muž

- 3) Jakého nejvyššího vzdělání jste dosáhl(a)?
 - a) Bez vzdělání
 - b) Základní vzdělání
 - c) Vyučení
 - d) Střední s maturitou
 - e) Vyšší odborné
 - f) Vysokoškolské

- 4) Jak dlouho jste bez zaměstnání?
- a) Méně než 1 měsíc
 - b) 1 – 2 měsíce
 - c) 3 – 5 měsíců
 - d) 6 – 8 měsíců
 - e) 9 – 12 měsíců
 - f) Déle než 12 měsíců
- 5) Jakou činnost jste vykonával(a) bezprostředně před nynější evidencí na úřadu práce?
- a) Zaměstnání
 - b) Samostatně výdělečnou činnost (podnikání)
 - c) Studium
 - d) Péče o dítě ve věku do 4 let
- 6) Pobíráte v současné době podporu v nezaměstnanosti?
- a) Ano
 - b) Ne - nárok mi vůbec nevznikl
 - c) Ne - už mi skončila podpůrná doba
- 7) Patříte do některé z následujících skupin osob? Můžete označit i více variant.
- a) Pečuji o dítě ve věku do 15 let
 - b) Pečuji o osobu blízkou v jakémkoli stupni závislosti
 - c) Jsem osobou se zdravotním postižením
 - d) Jsem absolvent(ka)
- 8) Jste poživitelem invalidního důchodu?
- a) Ano
 - b) Ne
- 9) V jakém oboru jste dosud pracoval(a)?
- a) Výroba
 - b) Průmysl
 - c) Strojírenství
 - d) Administrativa

- e) Gastronomie
- f) Hotelnictví
- g) Turismus
- h) Obchod, prodej
- i) Jiný obor

10) Máte v současné době jakoukoli překážku, která Vám brání v nástupu do zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne

11) Pokud to Váš budoucí zaměstnavatel bude vyžadovat, jste ochotna/ochoten zvýšit si kvalifikaci např. absolvováním rekvalifikace apod.?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím – záleží na konkrétních požadavcích a okolnostech

12) Zúčastnil(a) jste se v posledních 5 měsících osobního pracovního pohovoru u jakéhokoli zaměstnavatele?

- a) Ano - pouze jednou
- b) Ano - několikrát
- c) Ne – jsem bez práce krátce
- d) Ne – cítím se nejistě a potřebuji pomoc úřadu práce

13) Jak nejčastěji získáváte informace o pracovních nabídkách?

- a) Z novin a inzerátů
- b) Od známých a příbuzných
- c) Na internetu
- d) Na úřadu práce
- e) Jinak

14) Ztratil(a) jste zaměstnání v důsledku nouzového stavu v ČR a vládních nařízení spojených s šířením COVID-19 v letech 2020 až 2021?

- a) Ano
- b) Ne

- 15) Musel(a) jste v důsledku vládních nařízení a vyhlášeného nouzového stavu v ČR v letech 2020 až 2021 změnit obor, ve kterém jste do té doby pracoval(a)?
- a) Ano
 - b) Ne
- 16) Mohl(a) jste v době nouzového stavu v ČR pracovat v rámci Vašeho zaměstnání z domova (tzv. na homeoffice)?
- a) Ano - zaměstnavatel mi to umožnil
 - b) Ne - při mé práci to nebylo možné
 - c) Ne - zaměstnavatel mi to neumožnil
 - d) Ne – ostatní důvody
- 17) Do jaké vzdálenosti jste ochotna/ochoten dojíždět do zaměstnání?
- a) Do 10 km
 - b) Do 20 km
 - c) Do 50 km
 - d) Dojíždět nemohu, hledám práci pouze v místě bydliště
- 18) Za jakou výši minimální hrubé mzdy byste nastoupil(a) do práce?
- a) Do 15 999,- Kč
 - b) 16 000,- Kč – 18 999,- Kč
 - c) 19 000,- Kč – 21 999,- Kč
 - d) 22 000,- Kč – 24 999,- Kč
 - e) 25 000,- Kč – 27 999,- Kč
 - f) 28 000,- Kč a více
- 19) Jakým způsobem nejčastěji komunikujete s úřadem práce?
- a) Prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb
 - b) Za využití schránky umístěné na dveřích úřadu
 - c) Telefonicky
 - d) E-mailem
 - e) Využívám kombinace předchozích možností
 - f) Prostřednictvím datové schránky

g) Osobně

20) Žádal(a) jste o zprostředkování zaměstnání úřad práce v místě, kde skutečně bydlíte – tedy mimo místo Vašeho trvalého bydliště?

- a) Ano
- b) Ne – o této možnosti nevím
- c) Ne

21) Byl/a jste během posledních 3 let finančně podpořen(a) úřadem práce při nástupu do zaměstnání, zahájení samostatně výdělečné činnosti nebo při nástupu na rekvalifikaci?

- a) Ano - jedenkrát
- b) Ano - vícekrát
- c) Ne
- d) Nevím