

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce

Bc. Vladimíra Štěchová, DiS.

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Vladimíra Anderlová, DiS.

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Litoměřice

Název práce

Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce

Název anglicky

Return of women to the labor market after parental leave

Cíle práce

Cílem diplomové práce je identifikovat, jaké procento nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené registrovaných na úřadech práce se navrátilo na trh práce prostřednictvím služeb Úřadu práce České republiky. Dále identifikovat, v jaké míře a jaké služby ženy evidované na Úřadu práce České republiky využívaly. Dílčím cílem diplomové práce, je definování pojmů trhu práce, nezaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti či vymezení rizikových skupin.

Metodika

V teoretické části diplomové práce budou definovány pojmy, jako je například trh práce, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, vymezení pojmů rizikových skupin, měření nezaměstnanosti či vymezení legislativy Úřadu práce České republiky.

V praktické části diplomové práci bude identifikováno, do jaké míry a jakých služeb Úřadu práce České republiky v Litoměřicích nezaměstnané ženy využily. Komparace počtu evidovaných žen, které nastoupily na trh práce prostřednictvím služby úřadu práce v Litoměřicích a bez využití této služby. Dále bude provedena komparace počtu žen, které nastoupily na trh práce a jejich uplatnění na trhu práce bylo delší jak 6 měsíců od ukončení evidence Úřadu práce České republiky v Litoměřicích. Při zpracování dat budou využity metody deskripce, komparace či vnitřní využití dat Úřadu práce České republiky.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti, rizikové skupiny, trh práce, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, vzdělání, zájemce o zaměstnání, ženy

Doporučené zdroje informací

BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERA, Lucie SEVEROVÁ a Dana. Makroekonomie: Makroekonomický přehled. 2. vyd. Aleš Čeněk, 2021. ISBN 9788073808310.

BRČÁK Josef, SEKERKA Bohuslav, STARÁ Dana. Makroekonomie – teorie a praxe, Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014, ISBN 9788073804923

DOUŠOVÁ Jana. Úřad práce a uchazeč o zaměstnání, C. H. Beck, 2020, ISBN 9788074008108.

FORMÁNKOVÁ, Lenka, KŘÍŽKOVÁ Alena a MAŘÍKOVÁ Hana. Pracovní dráhy žen v České republice. Slon, 2011, ISBN 9788074190544.

MAITAH, Mansoor. Macroeconomics. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2010. ISBN 978-80-213-2051-2.

MANKIWI, G., Principles of Macroeconomics. 7. vyd. Stamford: Cengage Learning, 2014, 551 s. ISBN 978128516591.

SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. Economics. 19th ed. Boston: McGraw-Hill Irwin, c2010. ISBN 978-0-07-351129-0.

TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ Helena. Cest zpátky, Návrat ze po rodičovské dovolené na trh práce v České Republice, Brno: Masarykova univerzita 2009, ISBN 9788021050129 .

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavel Hrdlička, MBA, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 31. 3. 2023

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 31. 3. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 03. 03. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce" 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 neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27. 3. 2024

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu práce Ing. Pavlovi Hrdličkovi, Ph.D., MBA za odbornou konzultaci, přínosné připomínky a podporu. Dále bych touto cestou chtěla poděkovat Ing., Bc. Aleně Křtěnové, ředitelce Kontaktního pracoviště v Litoměřicích, za odborné konzultace.

Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá problematikou nezaměstnanosti žen po rodičovské dovolené evidovaných na úřadu práce. Práce bude zaměřena na okruh nezaměstnaných žen evidovaných v Ústeckém kraji, konkrétně pak na Úřadu práce v Litoměřicích. V teoretické části diplomové práce budou vymezeny základní pojmy trhu práce, nezaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti, pasivní politiky zaměstnanosti, uvedení rizikových skupin či vymezení legislativy Úřadu práce České republiky. V praktické části diplomové práce bude identifikováno, do jaké míry a jakých služeb Úřadu práce České republiky využily nezaměstnané ženy. Bude provedena komparace evidovaných žen, které nastoupily na trh práce prostřednictvím služby úřadu práce, nebo těch které na trh práce nastoupily bez využití této služby. Dále bude provedena komparace žen, které nastoupily na trh práce a jejich uplatnění na trhu práce, bylo delší než 6 měsíců od ukončené evidence na Úřadu práce České republiky.

Klíčová slova: aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti, rizikové skupiny, trh práce, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, vzdělávání, zájemce o zaměstnání, ženy

Return of women to the labor market after parental leave

Abstract

The diploma thesis deals with the unemployment issue of women after parental leave registered at the labour centre. The thesis will be focused on the range of unemployed women in the Ústí region, specifically at the labour office in Litoměřice. In the theoretical part of the thesis, the basic terms of the labour market, unemployment, active employment policy, passive employment policy, introduction of risk groups or legislation definition of the Labour office in the Czech Republic will be defined. The practical part of the thesis will identify which services of the Labour office in the Czech Republic were used by unemployed women and to which extent. A comparison of registered women entering the labour market using the labour office services will be made together with a comparison of the women who entered the labour market without using this service. Further, there will be made a comparison of those women who entered the labour market and their employment exceeded the period of 6 months after finishing the registration in the Labour office in the Czech Republic.

Keywords: active employment policy, unemployment, passive employment policy, risky groups, labour market, labour office, education, job applicants, women

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
3 Teoretická část.....	16
3.1 Trh práce	16
3.1.1 Poptávka po práci.....	18
3.1.2 Nabídka práce	19
3.1.3 Ženy na trhu práce	21
3.1.4 Trh práce z pohledu nezaměstnanosti	22
3.2 Nezaměstnanost.....	23
3.2.1 Kdo je nezaměstnaný	24
3.2.2 Míra nezaměstnanosti	24
3.2.2.1 Přirozená míra nezaměstnanosti	26
3.2.3 Druhy nezaměstnanosti	27
3.2.3.1 Zjevná a skrytá nezaměstnanost	27
3.2.3.2 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost	28
3.2.3.3 Neúplná zaměstnanost či nepravá nezaměstnanost	28
3.2.4 Příčiny nezaměstnanosti	29
3.2.4.1 Frikční nezaměstnanost	29
3.2.4.2 Sezonní nezaměstnanost.....	29
3.2.4.3 Strukturální nezaměstnanost.....	30
3.2.4.4 Konjunkturální nezaměstnanost	30
3.3 Rizikové skupiny.....	31
3.3.1 Absolventi škol	32
3.3.2 Osoby starší 50 let věku.....	32
3.3.3 Zdravotně znevýhodnění lidé.....	33
3.3.4 Lidé s nízkou kvalifikací či lidé bez kvalifikace	34
3.3.5 Nezaměstnanost žen či žen s dětmi.....	34
3.4 Politika zaměstnanosti.....	35
3.4.1 Úřad práce a jeho působnost.....	37
3.4.2 Zprostředkování zaměstnání	38
3.4.2.1 Zájemce o zaměstnání	39
3.4.2.2 Uchazeč o zaměstnání	39

3.4.2.3	Zvýšená péče o zaměstnání	39
3.4.3	Aktivní politika zaměstnanosti.....	39
3.4.3.1	Rekvalifikace	40
3.4.3.2	Investiční pobídky	41
3.4.3.3	Veřejně prospěšné práce	41
3.4.3.4	Společensky účelná pracovní místa	42
3.4.3.5	Překlenovací příspěvek	42
3.4.3.6	Příspěvek na zapracování	43
3.4.3.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	43
3.4.4	Pasivní politika zaměstnanosti	43
3.4.4.1	Podpora v nezaměstnanosti.....	44
3.4.4.2	Podpora při rekvalifikaci	45
3.4.5	Poradenská činnost úřadu práce.....	45
3.4.5.1	Skupinové poradenství.....	46
3.4.5.2	Individuální poradenství	46
3.4.5.3	Pracovní diagnostika.....	46
3.4.5.4	Bilanční diagnostika	47
3.4.5.5	Poradenský program	47
4	Praktická část	48
4.1	Nezaměstnanost v České republice	48
4.1.1	Regionální nezaměstnanost v České republice	49
4.2	Charakteristika litoměřického okresu.....	53
4.2.1	Vývoj nezaměstnanosti v litoměřickém okresu	54
4.3	Nezaměstnanost na Úřadu práce v Litoměřicích.....	56
4.3.1	Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích.....	56
4.3.2	Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání dle pohlaví	57
4.4	Vymezení rizikových skupin.....	58
4.4.1	Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání dle věkové kategorie	59
4.4.2	Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání dle vzdělávání	60
4.4.3	Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání dle zdravotního omezení	62
4.4.4	Vývoj evidovaných uchazečů pečující o děti do 15 let věku dítěte	63
4.5	Služby Úřadu práce v Litoměřicích.....	65
4.5.1	Využití služeb aktivní politiky zaměstnanosti	66
4.5.1.1	Rekvalifikace	67
4.5.1.2	Veřejně prospěšné práce	68
4.5.1.3	Společensky účelné pracovní místo.....	70

4.5.1.4	Překlenovací příspěvek.....	72
4.5.1.5	Příspěvek na zapracování	73
4.5.1.6	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	74
4.6	Uplatnění nezaměstnaných žen na trhu práce	75
4.6.1	Uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích	78
4.7	Ukončená evidence uchazečů o zaměstnání z Úřadu práce v Litoměřicích	83
5	Výsledky a diskuse	88
5.1	Výsledky	88
5.2	Diskuse.....	100
6	Závěr.....	104
7	Seznam použitých zdrojů	107
8	Seznam obrázků, tabulek a grafů	114

1 Úvod

Trh práce a s tím spojené zaměstnání je pro každého člověka neodmyslitelnou součástí života. Přináší lidem nejen finanční zajištění, materiální zabezpečení, ale také jejich uplatnění na trhu práce či rozšíření jejich schopností a dovedností, které jsou důležité pro jejich existenci. Dalším z důležitých faktorů pro nástup na trh práce a do zaměstnání není pouze finanční přínos či schopnosti a dovednosti, ale také motivace člověka k práci.

Každý člověk má právo na zaměstnání, pokud chce a může pracovat a o práci se uchází, s tím je také úzce spojen trh práce. Ne všichni ale mají stejné možnosti k uplatnění na trhu práce. Jsou zde skupiny lidí – „rizikové skupiny“, které mají určitá omezení, jako jsou například absolventi škol bez získané praxe, osoby pečující o dítě do 4 let, osoby starší 50 let věku, osoby zdravotně znevýhodněné či osoby bez kvalifikace nebo osoby s nízkou kvalifikací a tím mají těžší uplatnění na trhu práce a větší riziko ztráty zaměstnání.

S problematikou ztráty zaměstnání se v minulosti potýkal celý svět a stále s tím bojuje. Mnoho lidí se někdy ocitlo bez zaměstnání a museli se s danou situací vypořádat. Ztráta zaměstnání neovlivní pouze danou osobu ale, i ostatní členy její rodiny. Dopady při ztrátě zaměstnání se týkají všech členů rodiny jak v oblasti ekonomiky, oblasti sociální, psychické či zdravotních problémů. Někteří lidé usilují o nalezení zaměstnání a uplatnění se na trhu práce bez jakékoliv pomoci, jiní využijí pomoci státní politiky zaměstnanosti daného státu. V České republice je státní politikou zaměstnanosti pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí a podřízené Úřady práce České republiky.

Úřady práce České republiky nabízí lidem pomoci, jak v oblasti zaměstnanosti, tak i v oblasti sociálních služeb. Poskytovaná pomoc lidem evidovaných na úřadu práce jakožto uchazečům o zaměstnání, tak i zájemcům o zaměstnání může být využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti či pasivní politiky zaměstnanosti. Při evidenci uchazeče o zaměstnání i zájemce o zaměstnání na úřadu práce je vždy nutné zohlednit jeho dosavadní vzdělání, praxe, znalosti či dovednosti. Nachází se zde i specifická skupina lidí, jak již bylo zmíněno výše „rizikové skupiny“ lidí, kteří mají určité omezení a tím jsou výrazně znevýhodněni na trhu práce.

Jednou z vybraných „rizikových skupin“ jsou osoby pečující o děti do 4 let věku dítěte. Těmto osobám je v evidenci úřadu práce věnována zvýšená péče při

zprostředkování zaměstnání. Zvýšenou péčí nabízí uchazečům o zaměstnání úřad práce prostřednictvím individuálního akčního plánu nebo jinými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které přispějí k získání nového zaměstnání a příležitosti k otevření pracovního trhu. Těmito způsoby se snaží úřad práce zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti a uchazeči o zaměstnání nebo zájemci o zaměstnání nabídnout možnost si rozšířit své schopnosti a dovednosti. Hlavním cílem úřadu práce je pomoci nezaměstnaným, najít co nejlepší řešení při hledání či uplatnění na trhu práce a možnost zrealizovat nástup do zaměstnání.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je identifikovat, jaké procento nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce prostřednictvím služeb Úřadu práce v Litoměřicích, a to za období od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2021. Dále rozlišit, v jaké míře a jaké služby ženy evidované na Úřadu práce v Litoměřicích využívaly. Bude provedena komparace evidovaných žen, které nastoupily na trh práce prostřednictvím služby úřadu práce, nebo těch, které na trh práce nastoupily bez využití této služby. Dále bude provedena komparace žen, které nastoupily na pracovní trh a jejich uplatnění bylo delší než 6 měsíců od ukončení evidence Úřadu práce v Litoměřicích.

Dílčím cílem diplomové práce, je vymezení pojmů trhu práce, nezaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti, pasivní politiky zaměstnanosti či vymezení rizikových skupin. Budou vymezeny pojmy, které se k dané problematice vážou, či právní legislativa, kterou se Úřad práce České republiky řídí.

2.2 Metodika

Diplomová práce bude rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou část. Teoretická část diplomové práce bude zpracována na základě odborné literatury, legislativních norem a dalších zdrojů vážící se k dané problematice. Budou definovány pojmy, jako je například trh práce, nezaměstnanost, vymezení rizikových skupin, zaměstnanost a služby prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, pasivní politiky zaměstnanosti či poradenské služby, které Úřad práce České republiky nabízí.

Praktická část diplomové práce bude zaměřena na charakteristiku nezaměstnanosti a jednotlivé regiony v České republice. Práce dále bude specifikována na charakteristiku litoměřického okresu a vývoj nezaměstnanosti v daném okrese. Bude sledovat vývoj nezaměstnaných osob vedených na Úřadu práce v Litoměřicích. Dále vymezí pojmy rizikových skupin, konkrétně se pak bude zabývat osobami pečujícími o děti do 4 let věku dítěte. Zároveň vymezí služby, které úřad práce nabízí uchazečům o zaměstnání a jejich využitelnost ze strany osob vedených v evidenci úřadu práce. Nedílnou součástí práce bude uplatnění žen na trhu práce, zda využily pomoci Úřadu práce v Litoměřicích nebo na trh

práce nastoupily samy, bez využití těchto služeb. V poslední kapitole se práce bude zaměřovat na délku práce zaměstnaných žen po ukončení evidence na Úřadu práce v Litoměřicích a nastoupení na pracovní trh.

V diplomové práci budou zpracována data metodou deskripce, komparace či kvantitativního výzkumu. Data budou převážně čerpána z informačního systému Úřadu práce v Litoměřicích, prostřednictvím informačního systému společnosti OKsystém, který zajišťuje zpracování či výplatu dávek státní politiky zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek. Program, který používají pověřeni pracovníci z úseku zaměstnanosti je program OKpráce. Program OKpráce se využívá pro zprostředkování zaměstnání, poradenskou činnost, rozhodnutí o podpoře při rekvalifikaci nebo podpoře v nezaměstnanosti, pro vedení evidence s uchazečem o zaměstnání či zájemcem o zaměstnání a mnoho další úkonů, které jsou důležité pro nezaměstnané osoby.

Prostřednictvím těchto dat bude provedena deskripce pojmů nezaměstnanosti či rizikových skupin a komparace nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené, které jsou v evidenci Úřadu práce v Litoměřicích. Jaké služby či v jaké míře využily evidované ženy pomoci od úřadu práce a jejich uplatnění na pracovní trh. Zda na pracovní trh nastoupily ženy s pomocí služeb úřadu práce nebo si zaměstnané ženy našly práci samy. Tato data budou zpracována a budou prezentována v grafech, tabulkách s doplňujícím vyjádřením.

3 Teoretická část

V teoretické části diplomové práce jsou definovány a zpracovány pojmy související s trhem práce či nezaměstnaností na základě odborné literatury, legislativních norem nebo dalších zdrojů vážících se k dané problematice. V práci je dále definován pojem zaměstnanost, Úřad práce České republiky či služby, které úřad práce nabízí prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, pasivní politiky zaměstnanosti či poradenských služeb.

3.1 Trh práce

Jedním z výrobních faktorů je práce, kterou lze charakterizovat jako faktor tržní kategorie ceny, nabídky či poptávky. Práci z hlediska kvantitativního lze charakterizovat pomocí množství vynaložených hodin pracovníků a z hlediska kvalitativního ji lze charakterizovat na úrovni všeobecného a odborného vzdělání, profesní strukturou či kulturní vyspělostí obyvatelstva. Práce je ale také součástí technologie a technologických pokroků ve společnosti.

Trh práce má své specifické rysy, jak v oblasti poptávky po práci, tak i nabídky práce, které jsou velmi heterogenní. Odlišné požadavky jsou zásadní příčinou, která je kladena na vykonavatele pracovní činnosti, v jakýchkoliv výrobních činnostech. Jedním ze specifických rysů trhu práce je například profesní segmentace, institucionalizace, rigidita mezd či diskriminace.

Profesní segmentace se v různých oborech značně diferencuje a zastupitelnost je téměř nulová. V rámci oborů může nastat asymetrická zastupitelnost jak v kvalifikovaných, tak i v nekvalifikovaných profesních oborech a proto přechod pracovníka na jinou profesi je potřeba přeškolit. V rámci institucionalizace se jedná o působení profesionálních svazů, jako je například lékařská komora, velké firmy či odbory. Změny v ekonomických proměnách, které umocňují pružnější reakci na zvyšování mezd než na snižování mezd, se nazývají strnulostí neboli rigiditou. Posledním z důležitých specifických rysů je diskriminace, kterou lze charakterizovat jak netržní, vniká ještě před nástupem na trh práce a kontaktem mezi potenciálním zaměstnancem a zaměstnavatelem. Jedná se například o diskriminaci podle rasy, pohlaví, etnika či diskriminace tržního charakteru, kde jsou řazeny například platby. (1)

Hlavním úkolem trhu práce je zajistit firmám pracovní sílu potřebnou pro konkrétní výrobu či poskytování konkrétních služeb na trhu, ve finální produkci. Jinými slovy se na jedné straně trhu práce setkává nabídka práce, která je představována domácnostmi – potenciálními zaměstnanci, a na druhé straně se setkává s poptávkou po práci, která představuje firmy neboli zaměstnavatele. Rovnováha mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce je velmi křehká a celá řada faktorů ji může změnit či narušit a tím je ovlivněn vývoj i situace na trhu práce. (2)

Trh práce z hlediska makroekonomie se též setkává na jedné straně s poptávkou po práci a na druhé straně s nabídkou práce. Pokud poptávka po práci má klesající charakter, klesá mzdová sazba neboli cena práce, tím více se firmy budou poptávat po práci. Pokud má nabídka práce rostoucí charakter a tím je vyšší mzdová sazba, lidem je více práce nabízeno. Když se střetává poptávka po práci s nabídkou práce a dochází k takzvanému vyčištění trhu práce, trh práce se dostává do rovnováhy. Jde o rovnovážné poptávání a nabízení množství práce. Pokud je mzdová sazba vyšší než rovnovážná, tím dochází k přebytku na pracovním trhu a vzniká nezaměstnanost, ale pokud je mzdová sazba nižší než rovnovážná, tím je na pracovním trhu nedostatek volné pracovní síly.

V klasickém modelu trhu práce, lze předpokládat, že mzdy jsou dokonale flexibilní a tím dochází v rámci interakce k rovnováze mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Trh se vyčistí, každý má možnost pracovat, práci si najít a firmy najdou při dané sazbě pracovní síly, a tím obsadí pracovní místa.

V keynesiánském modelu trhu práce, lze předpokládat, že nominální mzda není pružná a nedochází v ní k utváření rovnováhy na trhu práce. Vyčištění pracovního trhu může bránit například minimální mzda, jelikož je do jisté míry strnulá. (3)

Trh práce z mikroekonomického hlediska se také setkává na jedné straně s nabídkou práce a poptávkou po práci na trhu výrobků a služeb. Jedná se o nakupování a prodávání výrobních faktorů jako je práce, kapitál, půda či přírodní zdroje. Jedná se o tematiku velmi důležitou, jelikož mzda a zaměstnanost jsou důležitým faktorem hospodaření.

Práci lze definovat jako vědomé vynakládání duševní či svalové energie lidí, kteří se zaměřují na uspokojování potřeb. Jde o primární a nejdůležitější výrobní faktor na trhu práce, bez kterého by i jiné důmyslnější pracovní prostředky či přírodní zdroje zůstaly mrtvými věcmi. Vlastníkům práce i vlastníkům jiných výrobních faktorů je za službu tímto

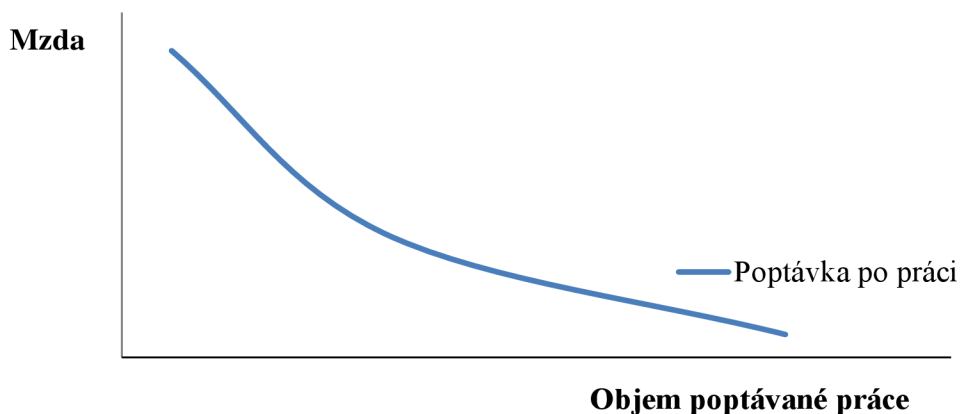
faktorem poskytována mzda. Mzdu lze definovat jako nejrůznější formu pracovního příjmu.

Logika trhu práce funguje na stejném principu jako jiné trhy, jako je například trh obilí či strojů. Vzájemně na sebe působí poptávka po práci, nabídka práce či cena. (4)

3.1.1 Poptávka po práci

Na každém trhu, tím i pracovním trhu platí, že existují vztahy mezi poptávaným množstvím, čímž se myslím práce, a cenou neboli mzdou. Jde o takzvaný zákon klesající poptávky, kde platí, že s rostoucí cenou každé suroviny či zboží klesá poptávka po ní. Z grafu č. 1 lze vyčíst, že je-li pracovní síla dražší, tím musí zaměstnavatel pečlivě zvažovat počet a nezbytnost zaměstnanců ve firmě. V případě, kdy by byla nižší mzda, zaměstnavatel je schopen i ochoten v rámci svého rozpočtového omezení přijmout více zaměstnanců. (2)

Graf 1: Křivka poptávky po práci



Zdroj: vlastní zpracování dle (2)

Poptávka po práci a s tím spojená výroba zboží či poskytování služeb je v ekonomice na trhu práce možná za předpokladu, že firmy/výrobci na trhu nakoupí nejprve výrobní faktor. Cenu a množství těchto výrobních faktorů lze určit na základě teorie firem vycházejících z teorie mezních produktivit. Poptávka je specifická tím, že nepůsobí samostatně a lze ji kombinovat. Cílem firem je tedy prodat výrobek, který vyrobí za co nejnižší náklady, ale s co nejvyššími výnosy. (5)

Funkce poptávky po výrobním faktoru neboli práci vychází z funkce příjmu mezní produktivity práce, která je daná součtem ceny vyrobeného produktu s využitím práce a mezní produktivity práce.

$$MR_L = P * MP_L$$

Mezní produktivita práce je ovlivněna více faktory, na kterých je závislá, jako je například kvalita pracovního vstupu – vzdělání, kvalifikace, na množství či na úrovni technického pokroku.

Zvýšení množství práce má dopad na zisk firem. Vytvořením finálního produktu či zboží se zvyšuje o mezní produkt práce a výnos firem se zvedne o částku výše nebo $P * MP_L$. Tudíž náklady firmě stoupnou o částku w neboli nominální mzdu a firma může zaměstnat další pracovníky do té doby, než se výnosy a náklady jednotky práce vyrovnají.

$$w = P * MP_L \quad (1)$$

Kde:

wnominální mzda

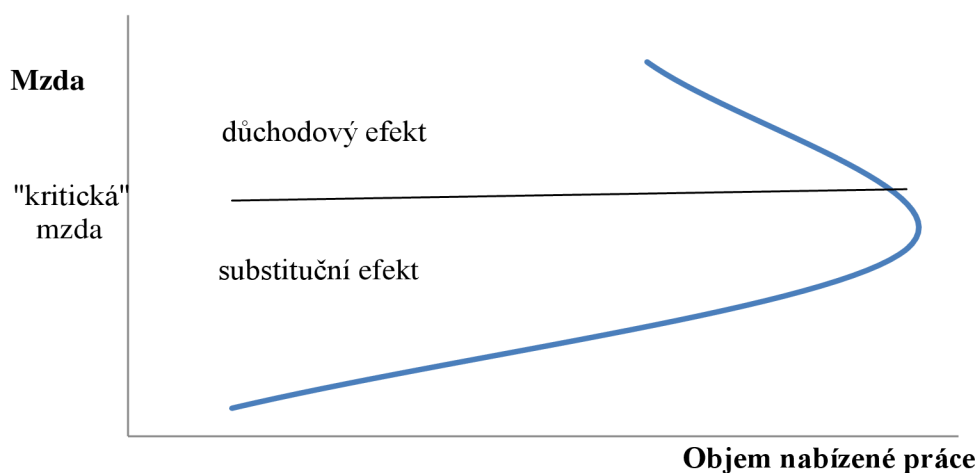
MP_Lmezní produkt práce

Pcena jednotky finálního výrobku

3.1.2 Nabídka práce

Nabídka práce v ekonomickém systému je tvořena domácnostmi, respektive konkrétním jedincem, člověkem. Zajímavé je zde to, že z hlediska ekonomického nemá nabídka práce klasický „nabídkový tvar“, kde totiž platí takzvaný zákon rostoucí nabídky – nabídka zboží roste v závislosti na ceně zboží na trhu. U nabídky práce platí zákonitost pouze do určité výše nabídkové mzdy.

Graf 2: Křivka nabídky práce



Zdroj: vlastní zpracování dle (2)

Z grafu číslo 2 – křivka nabídky práce, lze vyčíst, že do určité výše nabízené mzdy (dle obrázku „kritická mzda“) se domácnosti chovají klasickým „nabídkovým“ způsobem. Tím se rozumí, že za vyšší mzdu jsou ochotny nabízet více práce. Jeden typický příklad situace, kdy zvýšení mzdy způsobí mimo jiné i to, že někteří jedinci, kteří doposud nepracovali pod různými záminkami, jako jsou například zdravotní důvody a byli evidováni na úřadu práce, nabízené pracovní místo odmítají, jsou ochotni za lepších podmínek pracovat a svoji pracovní sílu na trhu nabízet. Tento jev se v ekonomice nazývá jako substituční efekt, což znamená, že jedinci, kteří doposud nepracovali, své uvážení změni a jsou ochotni pracovat.

Dosáhne-li však jedinec k nabízené mzdové úrovni, takzvaně „kritické“ mzdy, objem práce se na trhu začne snižovat. Jedním z typických příkladů situace je ten, kdy při relativně vysoké mzdové úrovni v domácnosti pokryje výdělečná mzda pouze jednoho z členů rodiny, například muže, zatímco žena dává přednost péči o děti a domácnost. Tento jev je spíše pozorovatelný ve vyspělejších ekonomikách a je nazýván důchodovým efektem, což znamená, že „důchod“ neboli příjem v některých domácnostech je na takové úrovni, že preferuje volný čas před nutností pracovat. Česká republika ale pro tento jev není typickým příkladem.

Průběh této křivky je reálným výrazem pracovní síly, která je schopna myslet, uvažovat a vyhodnocovat výhodnost či nevýhodnost pracovních nabídek na trhu práce,

včetně mzdy. Motivace vyšší mzdy u jednotlivce platí jenom do určité míry, jelikož jedinec dokáže obětovat pracovní nabídku, za možnost trávení volného času, který má pro něj větší užitkovou hodnotu než mzda. (2)

Funkcí nabídky práce je vztah mezi cenou a množstvím práce. Na jedné straně stojí majitel výrobního faktoru práce, který nabízí určité množství práce při určité mzdě za jednu hodinu. Na druhé straně stojí vlastníci práce neboli potenciální zaměstnanci, pro které je důležitý vztah mezi pracovním časem a výší spotřeby. (1)

3.1.3 Ženy na trhu práce

Před druhou světovou válkou žen na trhu práce bylo méně, představovaly pouze necelou třetinu pracujících. Zaměstnání pro ženy v České republice hraje podstatnou roli, a to již od konce 50. let 20. století. Od roku 1948 byl prosazován ideál plné zaměstnanosti, a to zaměstnanosti i žen. Ženy byly podporovány ke vstupu na trh práce. V roce 1948 byl podíl žen na trhu práce pouze 37,4 %, zatímco podíl žen na trhu práce v roce 1959 byl 42 %. V tomto období docházelo k budování ekonomiky, jak v průmyslové výrobě, zemědělství či službách, přesto ženy na trh práce vstupovaly. Ženy zastávaly nízko kvalifikované pozice a tím i nízké mzdy. Většina žen měla v roce 1950 pouze základní vzdělání. V roce 1956 byla stanovena mateřská dovolená, která trvala 18 týdnů a většina žen vyjadřovala zájem se po ukončení celodenní péče o děti do jednoho roku dítěte se vrátit do zaměstnání. Od roku 1962 byla ustanovena zákonná povinnost pracovat, a to pro všechny. (6)

V dřívějších dobách se ženy vyznačovaly vysokou integrací na pracovním trhu. „*Under communist rule, women were expected to work full-time both before and after having children, which created a system that contrasted sharply with the male-breadwinner/female housewife model, or the male breadwinner/part-time female worker model that dominated many European countries (Pfau-Effinger 2004).*“ (7, strana 21)

V moderní společnosti čelí sociálním problémům, které vyplývají jak z posunů v demografickém, tak i rodinném chování. Jedním ze zásadních problémů lze označit nízkou fertilitu, přičemž Česká republika má nejnižší nízkou fertilitu – méně než 1,3 dítěte na jednu ženu. Ta vede ke stárnutí populace či narušení demografické rovnováhy.

Všechny státy čelí problémům nejen s financováním takzvaně tradičních sociálních rizik, kam lze zařadit například stáří, nemoc, nezaměstnanosti či chudobu, ale také čelí

takzvaně novým sociálním rizikům, k nimž náleží například nerovnováha mezi placenou prací a rodinnými povinnostmi. Právě nerovnováha mezi placenou prací a rodinnými povinnostmi vede především k znevýhodňování žen na trhu práce.

Účast jak žen, tak i mužů je na pracovním trhu, jak z hlediska makro-ekonomického, kde zvyšování účasti žen na trhu práce je důležitým nástrojem k řešení problému v postproduktivním věku, tak i z hlediska mikro-ekonomického, kde došlo v řadě evropských zemí k oslabení modelu muže, jako živitele rodiny, a rozšířil se model takzvaného dvoupříjmové domácnosti. Změny či proměny rolí žen, ale i změny pozvolna u mužů souvisí, jak s makro-ekonomickou, tak i s mikro-ekonomickou nutností z hlediska rostoucí vzdělanosti u žen a hodnotových proměn společnosti a individuality.

Vývoj a změny v celé dnešní post-moderní společnosti, pozdně moderní společnosti či posunu v post-materiálních hodnotách, individualismu, sebeurčení a seberealizaci či důrazu na svobodu či vzdělání se týká postavení jak mužů, tak i žen ve společnosti. Díky tomu se dnes formuluje nová ekonomická role ženy, která je ovlivněna hodnotami zaměřenými na seberealizaci, individualismus či svobodu a směřuje k naplnění jak rodinného života, tak i pracovního/společenského uspokojení. (8)

České ženy na trhu práce představují zhruba 45% pracovní sílu a pracují převážně na plný pracovní úvazek. Kolem 9 % žen pracuje pouze na částečný úvazek a toto procento se nemění. Stále jsou však ženy považovány za vykonavatelky neplacené práce a péče o malé děti či péče o staré a nemohoucí členy rodiny. Ambicí většiny českých žen stále zůstává takzvaný „dvousměnný provoz“, kdy jsou ženy zaměstnány na plný úvazek a zároveň pečují o rodinu. (8)

3.1.4 Trh práce z pohledu nezaměstnanosti

V každém ekonomickém systému, kde se nachází jeden z výrobních faktorů práce, může existovat i nezaměstnanost. K té dochází, pokud se osoba nachází v ekonomice a není v pracovním poměru nebo není osobou samostatně výdělečně činnou. Je však, ale důležité odlišovat nezaměstnanost krátkodobou či dlouhodobou nebo mnoho dalších objektivních příčin nezaměstnanosti, kdy osoby hledající zaměstnání nemohou najít uplatnění na trhu práce. (3)

Společným rysem Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj vyspělých zemí je snižování rozdílu v míře zaměstnanosti u žen a mužů, s ohledem na vyspělost, sociokulturní či ekonomické faktory. Na jedné straně jde o rozdíl v míře zaměstnanosti

mužů a žen s ohledem na strukturální a institucionální podmínky přirozené či nepřirozené pracovní síly žen. Na druhé straně jsou rozdíly ovlivněny kulturními normami vztahujícími se k zapojení žen na trhu práce a osobní volbou a preferencemi na rodinný život.

Jedním z ukazatelů při vstupu na trh práce či návratu na trh práce je nezaměstnanost. Nezaměstnanost u žen je zpravidla častější a v průměru trvá i déle než u mužů. Trvání nezaměstnanosti u českých mužů i žen se třídí jak podle věku, tak i podle přítomnosti dětí v rodině. Data dokazují, že v úplných rodinách jak s dětmi, tak i bez dětí, je nezaměstnanost vyšší u žen než u mužů. Tento trend přetrvává u žen zhruba do 35 let věku ženy.

Ženy, které jsou na rodičovské dovolené nebo dlouhodobě setrvávají s malým dítětem v domácnosti, mají vyšší riziko nezaměstnanosti. Z dat výzkumu „Manželství, práce a rodina“ vyplývá vyšší výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti žen do pěti let od ukončení rodičovské dovolené. (8)

3.2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je komplexním problémem naší kultury. Práce a zaměstnání je klíčovou rolí v životě lidí. Svědčí o tom i fakt, že vstup jedinců do ekonomické aktivity či odchod z ní je jedním z našich životních mezníků. Zaměstnání patří mezi prvních pět věcí, které o sobě řekne jedinec. (10)

Nezaměstnanost lze i definovat jako stav, ve kterém je jedinec schopen práce, aktivně práci hledá, ale není schopen práci nalézt. Dále definuje, že nezaměstnaný jedinec musí být aktivní pracovní síly a odměňovanou práci hledat. Při ztrátě zaměstnání nebo při ztrátě možnosti pracovat ve vlastní profesi může vést ke ztrátě příjmů, ale také k narušení emoční pohody, rodinné rovnováhy, sociálních vztahů, kvality života či zdraví. (9)

Nezaměstnanost je typickým fenoménem doprovázející fungování ekonomicky tržního mechanismu a existuje i shoda ekonomických odborníků v tom, že v přiměřeném rozsahu je pro pracovní trh i pro ekonomický systém jako celek nezaměstnanost zdravá. *„Svým způsobem je výrazem určité konkurence na trhu práce, která pomáhá, tak jako konkurence na všech jiných trzích, udržet kvalitu i cenu obchodované komodity na optimální úrovni.“* (2, strana 46)

3.2.1 Kdo je nezaměstnaný

Ne každý jedinec, který pracuje, je zaměstnaný, a to platí i v opačném případě, ne každý jedinec, který nepracuje, je nezaměstnaný. Nebýt zaměstnaný neznamená být mimo pracovní trh, ale znamená to nemoci se prosadit na trhu práce. (11)

Mezi nezaměstnané osoby nepatří všichni lidé, kteří nejsou v pracovněprávním vztahu či osobou samostatně výdělečně činnou. Je nutné přesně definovat skupinu obyvatel, která se vztahuje do výpočtu ukazatelů. Dle doporučení Mezinárodní organizace práce z roku 1982 lze nezaměstnané osoby definovat, jako všechny osoby 15leté a starší, které splňovaly ve sledovaném období podmínky:

- tyto osoby byly bez zaměstnání. Nebyli v žádném pracovně právním vztahu či sebezaměstnání;
- hledali si aktivně zaměstnání. Sledované osoby byly registrovány na úřadu práce nebo u soukromé agentury pro zprostředkování zaměstnání či hledali práci přímo ve firmách;
- byly připraveny k nástupu do zaměstnání. Během referenčního období byly osoby k dispozici okamžitě či nejpozději do 14 dnů k nástupu do zaměstnání nebo k sebezaměstnání. (3) (5)

3.2.2 Míra nezaměstnanosti

Aby bylo možné určit míru nezaměstnanosti, musí se nejdříve vymezit určitá kategorie obyvatel. Z hlediska makroekonomického se nezaměstnanost týká obyvatelstva v produktivním věku. Jedná se o věk od ukončení povinné školní docházky až do odchodu do penze, tedy od 15 – 64 let věku. Dále je důležité vymezit na jedné straně zaměstnané jedince, kteří pracují na plný či částečný úvazek a na druhé straně nezaměstnaní jedinci, kteří nemají zaměstnání, ale aktivně zaměstnání hledají. Tato skupina jedinců, jak zaměstnaných, tak i nezaměstnaných tvoří společně takzvané ekonomicky aktivní obyvatelstvo, někdy se tato skupina obyvatel také označuje jako pracovní síla. Ostatní obyvatelé, kteří jsou v produktivním věku a jsou nezaměstnaní, ani ho z různých důvodů nehledají, se řadí do kategorie ekonomicky neaktivní. Jde příklad o studenty denního studia či lidé, kteří pečují o malé děti nebo o handicapované členy rodiny. (10)

Rozsah míry nezaměstnanosti podle ukazatelů lze vyjádřit jako procento obyvatelstva, které nemůže danou chvíli nalézt uplatnění na trhu práce. Postačí porovnat dvě veličiny a tím je počet lidí bez práce a počet ekonomicky aktivních obyvatel.

Míra nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{L + U} * 100\% \quad (2)$$

Kde: u.....míra nezaměstnanosti vyjádřená v procentech

U.....počet nezaměstnaných

L.....počet zaměstnaných

L+U.....ekonomicky aktivní obyvatelstvo

V České republice zjišťuje míru nezaměstnanosti Český statistický úřad na základě speciálního průzkumu, který je nazýván Výběrové šetření pracovních sil. Na základě tohoto průzkumu, určí Český statistický úřad takzvanou obecnou míru nezaměstnanosti. Na základě tohoto ukazatele vytváří Český statistický úřad obrázek o situaci národního pracovního trhu, ale i slouží jako podklad k mezinárodnímu srovnávání. (13)

Český statistický úřad provádí výběrové šetření pracovních sil již od roku 1992. Šetření probíhá ve všech okresech po celém území České republiky. S pomocí těchto dat zná Český statistický úřad aktuální strukturu zaměstnanosti podle pohlaví, věku, kvalifikace odvětví a charakteristiku zaměstnání dotazovaných jedinců. Dále tento úřad získá údaje o výši odpracované době, souběhu více zaměstnání, mobilitě pracovních sil, informace o celkové nezaměstnanosti a jejím charakteru, z hlediska sociálního, profesního, kvalifikačního či délce trvání nezaměstnanosti.

Šetření probíhá na základě oslovení jednotlivých domácností Českým statistickým úřadem a to opakovaně vždy po třech měsících, celkově pětkrát. Oslovené domácnosti či jedinci vyplní elektronický či papírový dotazník. (34)

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky používá nový ukazatel, který se nazývá podíl nezaměstnaných osob. Tento ukazatel se vypočítá jako poměr mezi počtem dosažitelných uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce ve věku od 15 – 64 let a počtem všech obyvatel v produktivním věku. (10)

V květnu 2023 byla v České republice míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomických aktiv 2,5 %. Přičemž podíl míry zaměstnanosti v produktivním věku v květnu 2023 dosáhl 75,9 %, oproti roku 2022 se podíl míry zaměstnanosti v produktivním věku zvýšil o 0,7 procentního bodu. Podíl míry nezaměstnanosti k ekonomicky aktivním (součtem zaměstnaných a nezaměstnaných) v květnu 2023 činil 2,5 % a tyto hodnoty meziročně zůstaly na stejné hodnotě. Podíl míry ekonomických aktiv k populaci v produktivním věku v květnu 2023 činil 77,9 %, oproti květnu 2022 se míra ekonomických aktiv zvýšila o 0,7 procentního bodu. (12)

3.2.2.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přiměřená míra nezaměstnanosti je považována za jednu z nejdůležitějších ukazatelů ekonomického systému. Představuje úroveň, kdy tlak na mzdu a cenu je přibližně v rovnovážném stavu. Význam pojmu „přirozená“ znamená, že se skutečná nezaměstnanost od míry dlouhodobého období neodchyluje. Přirozená míra nezaměstnanosti je dosažena, když se ekonomika pohybuje na úrovni potencionálního produktu.

Přirozená míra nezaměstnanosti je spojována s inflačním vývojem v ekonomice. Proto je definována, jako míra nezaměstnanosti, při níž je inflace stabilní a v ekonomickém systému nesílí inflační tlaky. Tento stav je nazýván NAIRU (non-accelerating inflation rate of unemployment), tedy míra nezaměstnanosti neurychluje inflaci. V podstatě přirozená míra nezaměstnanosti představuje využití pracovních zdrojů a při rovnovážných mzdových sazbách jsou zaměstnáni všichni lidé. (13)

Od 70. let 20. století je termín přirozená míra nezaměstnanosti spojována s konceptem takzvaného NAIRU (Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment). Autorem přirozené míry nezaměstnanosti a úrovně inflace je americký ekonom Milton Friedam. Podle Friedmana je přirozená míra nezaměstnanosti definována jako úroveň nezaměstnanosti, při níž je míra inflace stabilní, tedy inflace neakceleruje ani nedecekuje.

Faktory, které ovlivňují přirozenou míru nezaměstnanosti:

- výše poskytované podpory v nezaměstnanosti;
- doba poskytování podpory v nezaměstnanosti;
- organizace pracovního trhu (například úřady práce a efektivnost jejich činnosti);
- vytrvalost a schopnost nezaměstnaných hledat nové zaměstnání;

- demografická skladba (například struktura obyvatelstva podle věku, pohlaví či vzdělání);
- strukturální ekonomické parametry. (14)

3.2.3 Druhy nezaměstnanosti

Být nezaměstnanou osobou neznamena nemít práci, ale nemít příjem z placeného zaměstnání. Pro definování pojmu nezaměstnanosti je důležité uvažovat výlučně o zaměstnání, které spočívá na základě pracovní smlouvy a nároku na materiální odměnu za práci. Cílovou skupinou nejsou jenom osoby schopné práce (zdravotní stav, věk či osobní situace), kteří chtějí nastoupit do zaměstnání, ale přes přiměřenou snahu je v daný okamžik nemají, tak i ty osoby, u nichž je potřeba nalézt zaměstnání a společně je začlenit do společnosti či smysluplně vyplnit jejich volný čas. (15)

3.2.3.1 Zjevná a skrytá nezaměstnanost

Mezi zjevnou nezaměstnanost patří skupiny jedinců, kteří nejsou v pracovně právním vztahu či sebezaměstnání a obvykle jsou tito jedinci registrováni na úřadech práce. Což ovšem nemusí znamenat, že dotyčný jedinec nepracuje v šedé ekonomice – poté se jedná o takzvanou nepravou nezaměstnanost.

Skrytá nezaměstnanost, někdy nazývána i jako skrytá pracovní síla. Jedná se o skupinu jedinců, kteří zaměstnání nehledají ani nejsou registrováni na úřadu práce. Většinou tuto skupinu tvoří vdané ženy či mladiství, kteří na hledání zaměstnání rezignovali. Důvodem rezignace může být například práce v domácnosti či cesta do zahraničí. Dále do této skupiny jedinců lze zařadit i ty, kteří si zaměstnání hledají sami bez registrace na úřadu práce. (15)

Do této skupiny nezaměstnanosti jsou řazeny i nezaměstnané osoby, které sice nejsou umístěny na trhu práce, ale jsou zařazeny do různých programů pro nezaměstnané, jako jsou například rekvalifikace či veřejně prospěšné práce. Hovořit můžeme i o skupině nezaměstnaných, kteří mají nízkou kvalifikaci či vysoký věk, kteří zůstávají pro své charakteristiky neumístitelní a tím odsouváni mimo trh práce. (11)

3.2.3.2 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnanost lze obtížně určit časovou hranici. Většinou se označuje krátkodobá nezaměstnanost u jedinců, kteří jsou bez zaměstnání do 6 měsíců a za dlouhodobou nezaměstnanost je považována nezaměstnanost delší než 6 měsíců. Někteří autoři dokonce mluví i o dlouhodobé nezaměstnanosti, která trvá minimálně jeden rok. (15)

Jedinci, kteří přetrvávají v dlouhodobé nezaměstnanosti, je tvořena ve většině případů kumulací několika handicapů, které vyplývají z osobní, pracovní, kvalifikační, charakteristiky či nižší úrovně pracovní motivace. Mezi handicapované jedince jsou řazeny mladiství, kteří jsou po absolvování škol, ženy s malými dětmi či osoby zdravotně postižené. V České republice nejvyšší míru dlouhodobé nezaměstnanosti vykazují jedinci se základním vzděláním a nejnižší míru nezaměstnanosti vykazují jedinci s vysokoškolským vzděláním. (17)

Mezi roky 1995 a 2005 výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti výrazně klesl například v zemích Španělsko, Itálie či Finsko a výrazně vzrostl v Polsku, České republice či Slovenku. V roce 2005 země s nízkým výskytem dlouhodobé nezaměstnanosti 10 % a méně byl například v zemích Finska, Dánska, Norska či Spojených státech amerických. Oproti vysokému výskytu dlouhodobé nezaměstnanosti 50 % a více byl zaznamenán v zemích České republiky, Slovenska či Chorvatska. (18)

3.2.3.3 Neúplná zaměstnanost či nepravá nezaměstnanost

Skupinu jedinců, do které jsou řazeny neúplně zaměstnané osoby, jsou ti, kteří zaměstnání akceptují na snížený úvazek či zaměstnání nevyužívají plně podle jejich schopností a kvalifikací. (15)

Paradoxně se neúplná zaměstnanost rozšiřuje i mimo jiné jako jeden ze způsobů, kterými se snaží společnost čelit masové nezaměstnanosti. Nejčastěji lze hovořit o zkrácené pracovní době či sdílení pracovního místa, kde se o jedno pracovní místo dělí dvě osoby. Zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu představuje pro jedince značnou sociální změnu. Především v západní Evropě je typickou formou zaměstnání žen, které nastupují nově na trh práce.

V případě nepravé nezaměstnanosti lze hovořit jako o jedincích, kteří jsou sice nezaměstnaní a práci si nehledají, ale spíše se snaží vyčerpat nárok na podporu v plném

rozsahu. Jedná se o jedince, kteří jsou registrováni na úřadu práce jako nezaměstnaní, ale zároveň nelegálně pracují v neformální a šedé ekonomice. (11)

3.2.4 Příčiny nezaměstnanosti

K porozumění trhu práce je důležité identifikovat rozsah, strukturu, druhy či příčiny nezaměstnanosti. Druhy nezaměstnanosti je však důležité rozlišit a definovat podle jejich příčin vzniku. Z hlediska nezaměstnanosti se rozlišují příčiny vzniku nezaměstnanosti na frikční, sezonní, strukturální a konjunkturální neboli cyklickou. (16)

3.2.4.1 Frikční nezaměstnanost

Trh práce a s tím spojený i počet nezaměstnaných jedinců, se neustále mění a vyvíjí. Lidé opouštějí původní zaměstnání a hledají si nové, a to z různých důvodů. Některé osoby se staly součástí pracovního trhu nebo se do něho znovu vracejí, například se může jednat o matky po rodičovské dovolené. Jiným důvodem změny zaměstnání může být například změna bydliště, zlepšení mzdových podmínek či větší šance na pracovní postup. Frikční nezaměstnanost je také někdy označována jako normální nezaměstnanost. (3) (16)

Frikční nezaměstnanost vzniká poté, co se nezaměstnaný jedinec vzdá svého pracovního místa a hledá si nové zaměstnání. Jedná se zpravidla o krátkodobou nezaměstnanost, která nepřekračuje 1 – 2 % zaměstnatelné populace. (15)

3.2.4.2 Sezonní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost je spojována s nezaměstnaností v určitém období. Sezonní nezaměstnanost je často spojována s nezaměstnaností frikční a také s krátkodobou nezaměstnaností, které způsobují výkyvy v nabídce práce. Může se jednat například o práce ve stavebnictví, zemědělství či cestovním ruchu. (3) (16)

Nezaměstnanost se tedy vyskytuje v odvětví ekonomiky, které jsou ovlivněny ročním obdobím, například klimatickými podmínkami či počasím. Významnou roli hraje sezonní nezaměstnanost i v zemích, kde ekonomická struktura zaujímá vysoký podíl v odvětví, jako je například turistický průmysl. Například se jedná o země Španělska, Řecka, Itálie či Mexika. (13)

3.2.4.3 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká na základě nesouladu mezi kvalifikačními požadavky a volnými pracovními místy. Následkem této nezaměstnanosti je rozvíjející se odvětví nebo větší podniky expandují na určitém území, zatímco jiné podniky upadají. Na základě strukturální nezaměstnanosti se tedy mění poptávka po práci v rámci odvětví a regionů. (3)

Některá pracovní místa jsou rušena v daném odvětví a část pracovní síly přechází na nové a dynamičtější odvětví. Přesun práce mezi jednotlivými odvětvími do jiných je dán v první řadě poklesem poptávky po zboží a tím i po množství jedinců, kteří toto zboží vyrábí. Jinou částí této nezaměstnanosti tvoří jedinci, kteří ztrácejí zaměstnání v důsledku rušení jeho pracovního místa a jejich práce je nahrazena technikou. Proto se někdy strukturální nezaměstnanost nazývá technologickou nezaměstnaností.

Paradoxně do strukturální nezaměstnanosti mohou upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci, v důsledku změn výroby ztrácejí jejich kvalifikace na trhu práce smysl a není nadále potřebná. Často se jedná o osoby s dlouholetou pracovní kariérou ve svém oboru, s bohatými zkušenostmi a znalostmi, o které najednou nikdo nemá zájem. Někteří autoři spojují strukturální nezaměstnanost se současnou vysokou nezaměstnaností a nedostatečnou nabídkou kvalifikovaných pracovních sil pro volná místa. (11)

3.2.4.4 Konjunkturální nezaměstnanost

Jedná se o model nezaměstnanost, který je charakteristický zejména pro devatenácté století a počátek dvacátého století. Někdy se také označuje jako nezaměstnanost z nedostatečné poptávky, kterou lze vysvětlit tak, že poptávka po práci je ve vztahu k nabídce nedostatečná. (11)

Konjunkturální neboli cyklickou nezaměstnaností se rozumí nezaměstnanost, která je způsobena cyklickými změnami v hospodářství, jako je například efektivní poptávka či produkce v makroekonomickém rozměru. Tato nezaměstnanost vzniká tehdy, když makroekonomická poptávka po zboží a službách při daných mzdových sazbách a při dané produktivitě práce není postačující, pro ty osoby, kteří jsou schopni a ochotni pracovat. (17)

3.3 Rizikové skupiny

V České republice lze pracovní trh označit za dlouhodobě stabilní, navzdory vnějším náhlým tlakům způsobeným například pandemií covidu-19 či válečným konfliktům na Ukrajině a s tím spojený příliv zahraničních uprchlíků. Přesto od roku 2020 je ekonomický tlak vyvoláván pozvolným nárůstem nezaměstnanosti, které dopadají na specifickou skupinu osob.

Obecně lze rizikovou skupinu osob na trhu práce specifikovat podle klíčových znaků:

- demografické aspekty. Jde například o mladé jedince, kteří nejsou schopni se integrovat na trh práce prostřednictvím trvalého regulovaného zaměstnání, nebo starší lidi, kteří se obtížněji adaptují na nové technologické změny, či ženy, které se pokoušejí spojit pracovní a rodinný život;
- aspekty vyplývající z pracovního postavení. Jedná se o skupinu jedinců, kteří pracují nedobrovolně na částečný úvazek či zkrácenou pracovní dobu;
- aspekty související s životními podmínkami. Jedná se například o skupinu lidí bez domova, lidé opouštějící ústavní zařízení či lidé propuštěné z výkonu trestu. (19)

Uplatnění jedince na trhu práce je podmíněno celou řadou charakteristik, jako je například věk, zdravotní stav, vzdělání či osobnostní předpoklady, které vyčleňují daného jedince či skupinu lidí s větším rizikem ztráty zaměstnání. Tito jedinci či skupiny jedinců jsou vystaveny riziku opakované nezaměstnanosti či předurčeny k dlouhodobé nezaměstnanosti. Mezi rizikovou skupinu nezaměstnaných v českých podmínkách jsou řazeny, zejména mladé lidi, kteří absolvovali školu a jsou bez praxe, staré lidi, zdravotně znevýhodněné lidé, lidi s nízkou kvalifikací či lidi bez kvalifikace a ženy s malými dětmi. Proto tyto skupiny jedinců musí být více zaměřeny na politiku zaměstnanosti. (9) (15)

I v zákoně o zaměstnanosti číslo 435/2004 Sb. jsou vyjmenovány skupiny osob, kterým je věnována vyšší pozornost při zprostředkování zaměstnání. Dle § 33 zákona o zaměstnanosti se „*věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.*“ (23, §33)

3.3.1 Absolventi škol

Absolventa lze definovat jako osobu předškolního až vysokoškolského vzdělávání, který úspěšně absolvoval určitý stupeň školního vzdělávání. Počet absolventů, je vždy uváděn z aktuálního či předchozího školního či kalendářního roku a je součtem žáků a studentů, kteří absolvovali vzdělání v období mezi 1. září až 30. srpnem nebo v průběhu jednoho roku, jedná-li se o vysokoškolské vzdělávání. (20)

Jedná se o mladší věkovou skupinu jedinců do 30 let věku, kteří jsou absolventi škol a nemají žádné pracovní zkušenosti a praxi v oboru, kterou vystudovali. Někteří absolventi vložili velké množství energie do studia oboru, po kterém není na trhu práce poptávka. Tito nezaměstnaní lidé postrádají pracovní zkušenosti, základní pracovní návyky či určité pracovní kontakty usnadňující lepší orientaci na trhu práce. Této skupině lidí hrozí nejen ekonomické problémy ale také psychologické a výchovné potíže, které zvyšuje riziko asociálního chování a vytvoření závislosti na rodičích. (15) (9)

Díky uzavření dohody mezi Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky a Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky je pro statické sledování používána definice absolventa jako uchazeče o zaměstnání evidovaného na Úřadu práce České republiky. Doba od ukončení úspěšného studia nesmí uchazeče o zaměstnání překročit dva roky. (21)

Úřad práce České republiky nabízí všem žákům základních škol, studentům, absolventům škol či školských zařízení službu informačního či poradenského střediska. Informační a poradenská služba Úřadu práce poskytuje jedincům podrobný popis jednotlivých profesí, který obsahuje výčet pracovních činností, používané pracovní prostředky, popis pracovního prostředí či požadavky k dané profesi. O informační a poradenskou činnost mohou požádat jak žáci základních škol, studenti či absolventi středních, vyšších odborných nebo vysokých škol, tak i další zájemci z řad veřejnosti. (22)

3.3.2 Osoby starší 50 let věku

Již v zákoně číslo 1/1991 Sb., o zaměstnanosti byla věnována zvýšená péče fyzickým osobám při zprostředkování zaměstnání, které to pro svůj věk, zdravotní stav či jiný vážný důvod potřebují. Mezi tyto osoby patří uchazeči o zaměstnání starších 50 let věku, kteří jsou evidováni na úřadu práce. (33)

Osoby starší 50 let věku mají na trhu práce významný handicap, mezi které patří například nižší úroveň dosaženého vzdělání, neochota se dále vzdělávat, chybějící dovednosti při využívání nových technologií, nedostatečná jazyková a počítačová znalost či častější zdravotní problémy.

V případě dlouhodobé ztráty zaměstnání tyto osoby postihuje nedostatečná či nevhodná kvalifikační úroveň, která se projevuje nižším zájmem o další vzdělání nebo případné ochotě se rekvalifikovat.

Úřad práce České republiky realizuje prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti či poradenské činnosti k řešení problematiky nezaměstnanosti osobám starších 50 let věku. Těmto osobám nabízí uplatnění na trhu práce, podpoře vzdělávání prostřednictvím rekvalifikací v rámci aktivní politiky zaměstnanosti či podpory v poradenských programech. (35)

Jedním z poradenských programů, který Úřad práce České republiky nabízí, se nazývá Job club PLUS. Tento typ poradenského programu se zaměřuje na osoby starších 50 let věku, které jsou zařazeny v evidenci uchazečů o zaměstnání či zájemci o zaměstnání. Hlavním cílem tohoto programu je pomoc nezaměstnaným jedincům se vyrovnat s danou situací a najít vhodné pracovní uplatnění, které bude odpovídat představám, schopnostech či požadavkům na trhu práce. (36)

3.3.3 Zdravotně znevýhodnění lidí

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav u jedinců se považuje stav, kdy jsou podle lékařských poznatků omezeny tělesné, smyslové či duševní schopnosti v trvání déle jak jeden rok. Zdravotní handicap u lidí se zdravotním znevýhodnění často omezuje postavení a pohyb na trhu práce. O skutečnost, že fyzická osoba je osobou zdravotně znevýhodněnou rozhoduje a potvrzuje ji příslušná okresní správa sociálního zabezpečení. (19) (24)

Zdravotně znevýhodněné osoby mají možnost využití uplatnění na trhu práce v chráněných dílnách, i když tento počet pracovních míst je velmi omezen. Pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti potřebuje například upravit pracovní prostředí, dobu či další pracovní podmínky. Vzhledem ke společnosti, kde roste důraz na výkon a produktivitu práce, mají tito lidé stále menší možnost uplatnění na trhu práce. Doba evidence na úřadu práce je kolikrát delší než evidence zdravého člověka. Problémy zdravotně znevýhodněných lidí bývají často souhrnné povahy, kdy se kumulují ekonomické, psychické a zdravotní potíže. Někdy může nezaměstnaný jedinec

představovat pro rodinu zátěž, i v případě, že musí o postiženého člena rodiny pečovat celodenně. (15) (24)

3.3.4 Lidé s nízkou kvalifikací či lidé bez kvalifikace

V populaci dlouhodobě nezaměstnaných tvoří největší skupinu lidé s nízkou kvalifikací. Do této skupiny rizikových osob lze zařadit jak jedince s ukončením základním vzděláním nebo neukončením základním vzděláním, tak i lidé, kteří z nějakých důvodů nedokončili střední vzdělávání. Jde převážně o mladé lidi obtížně vzdělavatelné a s malým zájmem o zaměstnání. Dále lze charakterizovat jejich specifické rysy v jejich rodinném či sociálním životě, který přispívá k vyčleňování se ze společnosti a vede k vytvoření nové třídy takzvané new-underclass. Tato nová skupina jedinců žije jakoby „uvnitř systému podpor“, například sociálního zabezpečení a jsou trvale závislí na státu. (9) (15)

Úroveň kvalifikace, charakterové vlastnosti či profesionální dovednosti jsou při hledání pracovní příležitosti rozhodující. Čím více dovedností má jedinec, tím má větší možnost volby pro zaměstnavatele i pro sebe jako zaměstnance. Lidé s nízkou kvalifikací budou stále více nahrazováni levnějšími a přesnějšími stroji. Pokud se přednosti naší společnosti nezmění, nebude o lidi s nízkou kvalifikací či lidi bez kvalifikace zájem a tito lidé se stanou potenciálním kriminálním podhoubím společnosti. (9)

3.3.5 Nezaměstnanost žen či žen s dětmi

Na trhu práce jsou evidentní určité charakteristické rysy ženské pracovní síly, které se promítají do pozice žen na pracovním trhu, a s tím jsou spojeny rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen. Zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu před ženskou pracovní silou, z důvodu větší územní mobility a nezatíženost starostmi o rodinu. Mladé ženy představují pro zaměstnavatele možným těhotenstvím sociální handicap, který je na delší dobu vyřadí z pracovního procesu. I po návratu z rodičovské dovolené, ženy představují pro zaměstnavatele větší riziko, především kvůli časté absenci či požadavkům na snížený pracovní úvazek. Podle Vágnerové, ženy neprožívají ztrátu zaměstnání tak těžce jako muži, jelikož ženská role plní roli matky pečující o děti či domácnost. (8) (15)

Dle metodiky Mezinárodní organizace práce vzrostl počet nezaměstnaných osob ve věku 15 let a více, v období prvního čtvrtletí roku 2023 v porovnání s prvním čtvrtletí roku 2022 o 21,8 tisíc osob. I počet nezaměstnaných žen v daném období vzrostl o 7,7 tisíc na 73 tisíc žen. Zatímco počet dlouhodobě nezaměstnaných mužů meziročně vzrostl, počet

dlouhodobě nezaměstnaných žen klesl v porovnání s obdobím prvního čtvrtletí roku 2023 a prvního čtvrtletí roku 2022. (25)

3.4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky státu, která usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Tato politika se dá vymezit jako soubor opatření, který utváří podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Jedná se zpravidla o výsledek úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců či odborů. (3) (26)

Politiku zaměstnanosti lze chápat ve třech úrovních:

- makroekonomické – která je zaměřena na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti a působí plošně zejména na straně poptávky po práci. Makroekonomická úroveň politiky zaměstnanosti je převážně závislá na systémovém zaměření hospodářské politiky. Nejedná se pouze o řešení problému nezaměstnanosti, ale i o celý systém problémů vztahujících se k ekonomickému růstu, platební bilanci či inflaci;
- regionální – úroveň politiky zaměstnanosti řeší důsledky nerovnováhy na trhu práce a zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti pomocí různých programů. Tento program působí na existující negativní důsledky trhu práce a je zaměřen na řešení konkrétní situace v dané zemi;
- mikroekonomické – firmy si vytvářejí vlastní zásady pro přijímání či propouštění pracovníků, pro vývoj mezd nebo v dalších záležitostech souvisejících s platnou legislativou. (27)

Nástroje politiky zaměstnanosti jsou upraveny zákonem číslo 435/2004 Sbírky, o zaměstnanosti, který je účinný od 1. 10. 2004 a nahradil tak původní zákon o zaměstnanosti číslo 1/1991Sbírky. Zákon číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zpracovává a upravuje zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, s cílem dosažení plné zaměstnanosti či ochrany proti nezaměstnanosti. (28) (23)

Státní politiku zaměstnanosti lze rozdělit na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti se snaží motivovat fyzické osoby, respektive uchazeče o zaměstnání k činnosti směřující ke zvýšení možnosti uplatnění se na trhu práce či samostatnému výkonu práce a tím dosáhnout co nejvyšší možné míry zaměstnanosti.

Pasivní politiku zaměstnanosti lze zaměřit na hmotné zajištění fyzických osob v době ztráty zaměstnání a obzvláště za pomoci podpory v nezaměstnanosti. (32)

Ve státní politice zaměstnanosti České republiky jsou zahrnuty zejména oblasti:

- právo na zaměstnání;
- sledování a vyhodnocování situace na pracovním trhu, koncepce zaměstnanosti, rozvoj lidských zdrojů či programy a projekty pro pracovní uplatnění fyzických osob;
- opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů v úseku trhu práce a v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti či čerpání pomoci z Evropských sociálních fondů;
- tvorba a spolupráce jednotlivých programů, opatření zajištění v oblasti zaměstnanosti či rozvoj lidských zdrojů na úseku trhu práce;
- využívání aktivní politiky zaměstnanosti;
- zapojení či tvorba mezinárodních programů související s rozvojem zaměstnanosti nebo lidských zdrojů v úseku trhu práce;
- nakládání s prostředky určenými na politiku zaměstnanosti;
- poskytování informačních, poradenských či zprostředkovaných služeb na pracovním trhu;
- poskytování podpory v nezaměstnanosti nebo podpory při rekvalifikaci;
- podpora či dosažení rovného zacházení jak u mužů, tak i u žen, bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami zdravotně znevýhodněnými, i s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce;
- zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo osob, které mají ztížené postavení na pracovním trhu;
- zaměřování se na zaměstnávání pracovních sil za zahraničí na území České republiky či z území České republiky do jiné země. (23)

Funkce státní politiky zaměstnanosti v České republice se směřuje k zabezpečení:

- rozvoje infrastruktury trhu práce, pomocí služeb úřadu práce, které zajišťují informační, poradenské či zprostředkované služby;
- podpora při vytváření nových pracovních míst u zaměstnavatelů, pracovních činností či podpora při začínajícím podnikání;
- zvyšování pracovní síly a podpora rekvalifikačních programů;

- zabezpečování životních podmínek osob, které se staly dočasně nezaměstnanými. (28)

Státní správa, která vykonává oblast státní politiky zaměstnanosti České republiky, zahrnuje:

- Ministerstvo práce a sociálních věcí;
- Úřad práce České republiky. (23)

3.4.1 Úřad práce a jeho působnost

V roce 1990 vznikl Úřad práce České republiky jako základní článek služeb zaměstnanosti a přijetím zákonného opatření předsednictva České národní rady číslo 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Na úřady práce byla tehdy přenesena působnost ve věcech pracovních sil, která do té doby náležela okresním národním výborům. V roce 1990 působilo v rámci České republiky 76 úřadů práce a to ve všech okresech České republiky a v hlavním městě Praha. V roce 2003 s ustanovením krajských orgánů územní samosprávy, bylo pověřeno 14 úřadů práce výkonem činnosti krajských koordinátorů k provedení státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje. O rok později v roce 2004 úřad práce přezval i agendu systému Státní sociální podpora od obcí s rozšířenou působností, kromě Prahy. V roce 2011 se mění zásadně organizační struktura úřadu práce a jeho uspořádání, na základě vycházejícího zákona číslo 73/2001 Sb., o Úřadu práce České republiky. (29)

Úřad práce České republiky byl zřízen dne 1. dubna 2011, na základě zákona číslo 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů a je správním úřadem s celostátní působností. Úřad práce České republiky sídlí v Praze a Ministerstvo práce a sociálních věcí je jeho nadřízeným správním úřadem. Úřad práce České republiky je tvořen z generálního ředitelství, kde v čele úřadu sedí generální ředitel a z krajských poboček a pobočky pro hlavní město Prahu, kde krajskou pobočku řídí krajský ředitel. Součástí krajských poboček Úřadu práce České republiky jsou kontaktní pracoviště, kde v čele kontaktního pracoviště krajské pobočky sedí ředitel či vedoucí pobočky. (30) (31)

Úřad práce České republiky působí v oblastech:

- *„zaměstnanosti,*
- *ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,*
- *státní sociální podpory,*
- *dávek pro osoby se zdravotním postižením,*

- *příspěvek na péči,*
- *pomoci v hmotné nouzi,*
- *inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,*
- *dávek pěstounské péče,*
- *náhradního výživného pro nezaopatřené dítě.*“ (31, § 4)

3.4.2 Zprostředkování zaměstnání

V rámci vykonávání státní politiky zaměstnanosti, poskytuje stát službu, při které zabezpečuje právo na zaměstnání, a tím je služba zprostředkování zaměstnání. V zákoně o zaměstnanosti číslo 435/2004 Sb., je ústavně zaručeno právo na zaměstnání. Právo na zaměstnání má každá fyzická osoba, která se chce a může pracovat a o práci se uchází, na základě pracovněprávního vztahu. Tito jedinci se mohou obrátit na stát a tím mohou požádat o zprostředkování zaměstnání či jinou službu, kterou stát nabízí. Mezi další služby jsou řazeny například služby poradenství, pracovní rehabilitace či rekvalifikace, které jsou poskytovány bezplatně. (32)

Obecně lze hovořit o zprostředkování zaměstnání ve třech základních formách:

- zprostředkování zaměstnání úřadem práce – jedná se o bezplatnou formu zprostředkování zaměstnání všem osobám, které chtějí a mohou pracovat a o práci se ucházejí, jelikož zprostředkovatel je státní úřad, čili úřad práce. Úřad práce zabezpečuje zprostředkování zaměstnání jak zájemcům o zaměstnání, tak i uchazečů o zaměstnání. Nabízí informace o možnostech zaměstnání, volných pracovních místech či službách podle zákona o zaměstnanosti číslo 435/2004 Sb.
- zprostředkování zaměstnání agenturou práce – agentury práce mohou zprostředkovat zaměstnání osobám na území České republiky, z území České republiky do ciziny, či naopak. Může se jednat o bezplatnou formu zprostředkování zaměstnání či za úhradu na komerční bázi;
- sdíleného zprostředkování – Úřad práce České republiky může zprostředkovat zaměstnání uchazečů o zaměstnání pomocí agentury práce, neboli „sdíleným zprostředkováním zaměstnání“. Do sdílené formy zprostředkování zaměstnání může úřad práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu s písemným souhlasem klienta úřadu. Přihlíží se také k dané situaci na trhu práce a uchazeče o zaměstnání. (2) (23)

3.4.2.1 Zájemce o zaměstnání

Zájemce o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání Úřadem práce České republiky a požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Úřad práce zprostředkuje zájemci o zaměstnání vhodné zaměstnání či možnost zabezpečení rekvalifikace. Zájem o zaměstnání je do evidence úřadu práce zařazen na základě písemné žádosti. (23)

3.4.2.2 Uchazeč o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání je fyzickou osobu, která požádala Úřad práce České republiky o zprostředkování vhodného zaměstnání, na základě písemné žádosti a při splnění zákonných podmínek úřad práce uchazeče o zaměstnání zařadí do evidence. (23)

3.4.2.3 Zvýšená péče o zaměstnání

Již v zákoně číslo 1/1991 Sb., o zaměstnanosti byla věnována zvýšená péče osobám při zprostředkování, které to pro svůj věk, zdravotní stav, péči o dítě či jiný vážný důvod potřebují. Mezi tyto osoby, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, patří například mladiství po skončení povinné školní docházky; absolventi středních, vyšších a vysokých škol či jiných škol; těhotné nebo kojící ženy či občané pečující do 15 let věku dítěte, uchazeči o zaměstnání starších 50 let věku; uchazeči, kteří jsou v evidenci déle než šest měsíců; občané, kteří potřebují zvláštní pomoc, či občané společensky nepřizpůsobiví. (33)

Úřad práce s těmito osobami vypracovává individuální akční plán. Cílem individuálního akčního plánu je, že s uchazečem o zaměstnání sestaví plán podle jeho cílů, kvalifikace a vzdělání, k zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce. (32)

3.4.3 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je jednou z částí státní politiky zaměstnanosti, která se snaží zapojit uchazeče o zaměstnání k činnosti směřující k možnosti zvýšení uplatnění na trhu práce či samostatnému výkonu práce. Stát financuje aktivní politiku zaměstnanosti z prostředků státního rozpočtu a zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, Úřady práce České republiky či podle situace na trhu práce i další subjekty.

Zákon o zaměstnanosti číslo 435/2004 Sb. § 104 definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření směřující k maximální úrovni zaměstnanosti. Mezi

významné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování či příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (23) (32)

Mezi další významná opatření aktivní politiky zaměstnanosti patří poradenství, které provádí či zabezpečují Úřady práce v České republice za účelem zabezpečení osobních či kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání; podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením; sdíleného zprostředkování zaměstnání či cílených programů k řešení zaměstnanosti. (23)

3.4.3.1 Rekvalifikace

Dle zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb. se rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace. Při zajišťování obsahu kvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností či zkušeností každé fyzické osoby, která má získat novou teoretickou znalostí a praktickou dovednost v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikaci mohou uskutečňovat pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem či školy v rámci oboru vzdělávání, školská zařízení nebo vysoké školy s akreditovaným studijním programem. Akreditovaným vzdělávacím programem se rozumí program, který na základě potřeby trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy uděluje akreditaci.

Rekvalifikace se provádí na základě dohody mezi Úřadem práce České republiky a zájemcem o zaměstnání či uchazečem o zaměstnání. Úřad práce České republiky nabízí možnost rekvalifikace a hradí náklady spojené s rekvalifikací. Nárok na příspěvek v podobě podpory při rekvalifikaci, má uchazeč o zaměstnání, který se účastní zabezpečené rekvalifikace, a o podpoře při rekvalifikaci rozhodne krajská pobočka Úřadu práce České republiky. Uchazeči o zaměstnání je poskytnuta podpora při rekvalifikaci po celou dobu dané rekvalifikace a výše podpory činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání či samostatné výdělečné činnosti. V případě zvolené rekvalifikace nabízí možnost rekvalifikace Úřad práce České republiky, jak uchazečům o zaměstnání, tak i zájemcům o zaměstnání, a tím přispívá fyzickým osobám k uplatnění na trhu práce. V takovém to případě nárok na podporu při rekvalifikaci nevzniká a celková částka zvolené rekvalifikace může činit maximálně 50 tisíc korun českých. (23) (32) (28)

Úřad práce České republiky nabízí i možnost rekvalifikace zaměstnanců, kdy ji může zaměstnanec provádět rekvalifikaci u svého zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnance. Rekvalifikace se též uskutečňuje na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí v pracovní době a je považována za překážku v práci za strany zaměstnance. V případě uzavření písemné dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce mohou být náklady na rekvalifikaci zaměstnanců či jiné náklady s ní spojené plně či částečně hrazeny. (23) (32)

3.4.3.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou dalším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, která napomáhá ke snížení míry nezaměstnanosti. Stát finančně podporuje zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst, rekvalifikací či školení zaměstnanců na nových pracovních místech. Hmotnou podporu investiční pobídky se rozumí vytváření nových pracovních míst, která mohou být poskytnuta zaměstnavatelům k vytváření nových pracovních míst v územních oblastech České republiky, mimo hlavního města Prahy. Do hmotné podpory nově vytvořených pracovních míst se zahrnují pracovní místa vytvořená po dni předložení záměru získat investiční pobídky. Hmotná podpora při rekvalifikaci či školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavatelům částečnou úhradou nákladů, které budou skutečně vynaloženy na rekvalifikaci či školení zaměstnanců.

Výše hmotné podpory je podřízena typu investiční akce a situaci na trhu práce, která je vyjádřena podílem nezaměstnaných osob či dalšími ukazateli, okruhem osob, které mohou být umístěny na podporovaná pracovní místa. (23) (32)

3.4.3.3 Veřejně prospěšné práce

Jedním z nejvyužívanějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce, kterými se rozumí časově omezená pracovní příležitost spočívající především v údržbě veřejných prostranství, úklidu či údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obce, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. V rámci pracovních příležitostí veřejně prospěšné práce mohou být vytvářeny zaměstnavatelem nejdéle na 24 měsíců po sobě jdoucí kalendářních dnů, a to i opakovaně. (23)

Výše příspěvku dle zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 112 může být poskytnuta na základě písemné žádosti žadatele neboli potencionálního zaměstnavatele o

částečnou úhradu mzdy nebo platu uchazeče o zaměstnání, kterého potenciální zaměstnavatel přijme z evidence uchazečů o zaměstnání Úřadu práce České republiky. Tento příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdu či plat zaměstnance. Jde o uchazeče o zaměstnání, kteří jsou obtížně umístitelní na trhu práce a musí vyhovovat kritériím projektu, z kterého bude příspěvek hrazen.

Příspěvek lze proplácet na základě písemné dohody mezi potenciálním zaměstnavatelem a Úřadem práce České republiky. V případě porušení sjednaných podmínek v dohodě, nebude příspěvek vyplacen, popřípadě krácen, či existuje povinnost vrácení příspěvku nebo jeho části. (37)

3.4.3.4 Společensky účelná pracovní místa

Dalším významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou společensky účelná pracovní místa. Tímto místem se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce České republiky. Zaměstnavatel umísťuje uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zabezpečit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem se rozumí i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce České republiky uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Příspěvek na jedno společensky účelné pracovní místo může být poskytován nejdéle po dobu 24 měsíců. Výše příspěvku na pracovní místo může být poskytována až do výše vynaložených prostředků mzdy či platu na zaměstnance, pro které se pracovní místo vyhrazuje, včetně pojištění na sociálním zabezpečení, příspěvku státní politiky zaměstnanosti či zdravotního pojištění, která zaměstnavatel odevzdá z vyměřovacího základu zaměstnance. (23)

Maximální výše příspěvku na jedno pracovní místo je podřízeno míře nezaměstnanosti v daném okrese a maximálně může činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. V případě zřízení více jak 10 pracovních míst může maximální výše příspěvku činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. (28)

3.4.3.5 Překlenovací příspěvek

Dle zákona číslo 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, může Úřad práce České republiky poskytnout překlenovací příspěvek na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné,

kteřá ukončila evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce a které byl poskytnut příspěvek společensky účelného pracovního místa.

Překlenovací příspěvek je poskytován nejdéle na dobu 5 měsíců a pokrývá úhradu za provozní náklady, za které se považují například služby, nájemné s ním spojené či náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků nebo na opravu a údržbu objektu, které vznikly a byly uhrazené v daném období. Výše měsíčního příspěvku činí nejvýše 0,25 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství. (23)

3.4.3.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může poskytnout Úřad práce České republiky na základě uzavření dohody zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jemuž je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Důvodem zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání může být například věk, zdravotní stav či jiný vážný důvod. Výši příspěvku lze poskytnout maximálně do poloviny minimální mzdy po dobu nejdéle 3 měsíců. (23) (32)

3.4.3.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvkem při přechodu na nový podnikatelský program se rozumí kompletní nebo částečná změna výrobního programu, ale i přechod ke kvalitnější vyšší technologii. Do tohoto příspěvku lze zařadit i případy, kdy z důvodu takzvané vyšší moci, jako jsou například povodně či požáry, musí zaměstnavatel obnovit své vybavení.

Dále příspěvkem může Úřad práce České republiky částečně hradit náhradu mzdy, která přísluší zaměstnancům. Výši příspěvku lze poskytnout maximálně po dobu nejdéle 6 měsíců a činí nejvýše polovinu minimální mzdy. (23) (32) (38)

3.4.4 Pasivní politika zaměstnanosti

Termínu pasivní politika zaměstnanosti lze rozumět jako poskytování dávek podpory v nezaměstnanosti či podpory při rekvalifikaci, jako časově omezenému hmotnému zajištění ze strany státu po ztrátě příjmu ze zaměstnání či jiné činnosti.

Jde o zabezpečení životních podmínek nezaměstnaného jedince formou dávek či podpor v případě ztráty zaměstnání. Může se jednat o náhradu pracovního příjmu či motivaci k novému pracovnímu uplatnění. Doba, po kterou jsou vypláceny tyto dávky, či podpory se nazývá podpůrná doba a výše podpory se odvíjí od předchozího pracovního

příjmu. V případě dlouhodobé ztráty zaměstnání, mohou jedinci zažádat o poskytnutí dávek pomoci v hmotné nouzi. (32) (39)

3.4.4.1 Podpora v nezaměstnanosti

Pojem hmotné zabezpečení byl již používán v zákoně číslo 1/1991 Sb, o zaměstnanosti a je nahrazen nynějším pojmem podpora v nezaměstnanosti v zákoně číslo 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Dle paragrafu 39 zákona o zaměstnanosti nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který splní zákonné podmínky, aby uchazeči o zaměstnání vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti. Uchazeč o zaměstnání musel získat v rozhodném období ze zaměstnání či jiné výdělečné činnosti dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. Rozhodným obdobím se rozumí poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Dále požádá uchazeč o zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce České republiky o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a nesmí být poživitelem starobního důchodu ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána. (23) (32) (33)

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procesní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který uchazeč o zaměstnání doloží z posledního ukončeného pracovněprávního vztahu či ukončení samostatné výdělečné činnosti. Je stanoven procesní sazbou z posledního vyměřovacího základu. Výše podpory v nezaměstnanosti činí první dva měsíce 65 % podpůrčí doby, další dva měsíce 50 % podpůrčí doby a zbývající podpůrčí doba činí 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku či vyměřovacího základu. V případě, kdy uchazeč o zaměstnání ukončil poslední zaměstnání sám bez vážného důvodu či dohodou se zaměstnavatelem, procesní sazba po celou podpůrčí doby činí 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Podpůrčí doba uchazečů o zaměstnání do 50 let věku činí 5 měsíců, uchazečům o zaměstnání od 50 let věku do 55 let věku činí podpůrčí doba 8 měsíců a uchazečům o zaměstnání nad 55 let věku činí podpůrčí doba 11 měsíců. Rozhodující je věk dosažený uchazečem o zaměstnání ke dni požádání o podporu v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti, ve které byla žádost o podporu v nezaměstnanosti podána, může činit 0,58 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství z prvního až třetího čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku. (23)

3.4.4.2 Podpora při rekvalifikaci

Dle zákona číslo 453/2004 Sb., o zaměstnanosti § 40 má nárok na podporu při rekvalifikaci uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečené Úřadem práce České republiky a není poživitelem starobního důchodu. O nároku na podporu při rekvalifikaci rozhodne Úřad práce České republiky ve správním řízení dle zákona číslo 500/2004 Sb., správním řádu a uchazeči o zaměstnání je podpora poskytována po celou dobu rekvalifikace, s výjimkou poskytování starobního důchodu, poskytování dávek nemocenského pojištění či vazby.

Výše podpory při rekvalifikaci se stanoví procesní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který uchazeč o zaměstnání doloží z posledního ukončeného pracovněprávního vztahu či ukončení samostatné výdělečné činnosti, a je stanoven procesní sazbou z posledního vyměřovacího základu. Výše procesní sazby podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku či vyměřovacího základu. Maximální výše podpory při rekvalifikaci, na kterou uchazeč o zaměstnání nastoupí a činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku. V případě zvolené rekvalifikace, uchazeči o zaměstnání nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci. (23) (40)

3.4.5 Poradenská činnost úřadu práce

Poradenská činnost se zaměřuje zejména na poskytování informací o možnosti povolání, předpokladech či způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech vzdělávání, přípravě na povolání nebo možnostech pracovního uplatnění na trhu práce. Poradenská činnost je poskytována Úřadem práce České republiky všem fyzickým nebo právnickým osobám, žákům či studentům škol. Dále se poradenská činnost zaměřuje na určování obsahu a rozsahu rekvalifikace, která vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu nebo schopností a zkušeností dané fyzické osoby či se zaměřuje na výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Poradenství úřadu práce se provádí formou skupinových či individuálních poradenství, posuzování osobních předpokladů, pracovní či bilanční diagnostiky nebo poradenských programů zaměřených na techniky vyhledávání zaměstnání a dalších aktivit zaměřujících se pracovnímu uplatnění na trhu práce. (41)

3.4.5.1 Skupinové poradenství

Skupinové poradenství je jedním z forem poradenské činnosti, kterou Úřad práce České republiky nabízí všem fyzickým osobám, které jsou evidovány na úřadu práce. Tento typ služeb nabízí či doporučí zprostředkovatel na úřadu práce, uchazeči o zaměstnání či zájemcům o zaměstnání. Mezi skupinové poradenství lze zařadit například interně zabezpečené Job Cluby, informační a poradenské služby či rekvalifikační kurzy od externích dodavatelů. Cílem skupinových poradenství je zaměření se na zvýšení možností při uplatnění na trhu práce, podpory motivace k volbě povolání, možnosti přípravy pro výběrové řízení na volné pracovní místo či osvojení si technik vyhledávání volných míst. Obvykle tyto druhy skupinových poradenství probíhají v menších skupinách zhruba do maximální kapacity 25 účastníků. (41) (42)

3.4.5.2 Individuální poradenství

Prostřednictvím individuálního poradenství nabízí Úřad práce České republiky konkrétním fyzickým osobám, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání pomoc při podpoře aktivního hledání zaměstnání. Individuální poradenství provádí úřad práce v oblastech nezaměstnanosti, uplatnění se na trhu práce či orientaci na trhu práce. Dále se individuální poradenství zaměřuje na speciální poradenství, poradenství pro získání zaměstnání v zahraničí, poradenství v oblasti informační a poradenské činnosti úřadu práce či psychologické poradenství. Uchazeč o zaměstnání může využít v rámci individuálního poradenství pomoc v oblasti sepsání životopisu, pomoc při přípravě na přijímací pohovor, seznámení se využitím internetu při hledání zaměstnání, poradenství pro osoby se zdravotním postižením, poradenství pro volbu či změnu povolání, pomoc v oblasti rekvalifikace nebo pomoc v oblasti studia či dalšího vzdělávání. (41) (42) (43)

3.4.5.3 Pracovní diagnostika

Další forma poradenství, které Úřad práce České republiky nabízí, se nazývá pracovní neboli profesní diagnostika. Dle vyhlášky číslo 518/2004 Sb., kterou provádí zákon číslo 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, se pracovní diagnostikou ověřují předpoklady fyzické osoby k pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělávání. (41) (44)

3.4.5.4 Bilanční diagnostika

Bilanční diagnostiku lze charakterizovat jako poradenský proces, který se využitím diagnostických metod zaměřuje na nejlepší využití schopnosti člověka při jeho profesním uplatnění. Dle vyhlášky číslo 518/2004 Sb., kterou provádí zákon číslo 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 22 bilanční diagnostika se zaměřuje na posouzení schopností či možností fyzické osoby v návaznosti na pracovní uplatnění.

Hlavním cílem bilanční diagnostiky je aktivní součinnost fyzické osoby, její motivace nechat se provázet bilančně diagnostickým procesem, být ochoten se učit rozhodovat o své budoucí kariérní dráze a nakonec rozhodnutí naplnit. (41) (45)

3.4.5.5 Poradenský program

Poradenský program je jednou z forem poradenství, který se zaměřuje na techniky vyhledávání zaměstnávání či na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění fyzických osob na pracovním trhu. Poradenských programů se mohou účastnit jak uchazeči o zaměstnání, tak i zájemci o zaměstnání. Poradenské programy probíhají formou skupinových aktivit, které se zaměřují zejména na získání schopností pro uplatnění na trhu práce, získání či prohloubení schopností a dovedností, zmapování vlastních možností či sebepoznání. (41) (46)

4 Praktická část

Praktická část diplomové práce se také věnuje problematice nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené, podrobněji okruhu nezaměstnaných žen evidovaných v Ústeckém kraji, konkrétně pak na Úřadu práce v Litoměřicích, a službám, které Úřad práce v Litoměřicích nabízí uchazečům o zaměstnání, a uplatnění nezaměstnaných žen trhu práce. Cílem diplomové práce je identifikovat, jaké procento nezaměstnaných žen po rodičovské se navrátilo na trh práce prostřednictvím služeb Úřadu práce v Litoměřicích či těch, které na trh práce nastoupily bez využití služeb Úřadu práce v Litoměřicích. Poslední kapitola diplomové práce je zaměřena na dobu zaměstnanosti žen po ukončení evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích.

4.1 Nezaměstnanost v České republice

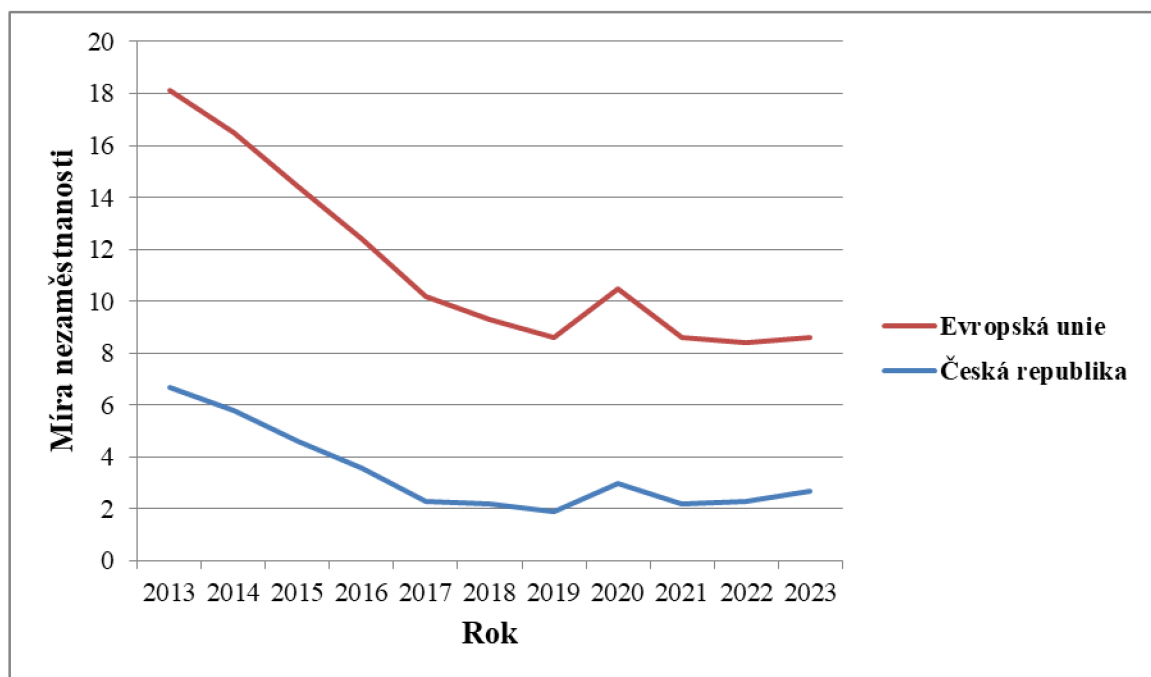
Vzdělávání a kvalifikace jsou důležitými aspekty každého člověka k získání perspektivní práce. Představují vzdělávací strukturu po nabídce práce a poptávce po práci na trhu práce. V České republice je nezaměstnanost z velké části v nerovnováze mezi vzdělávacím standardem a kvalifikací s ohledem na danou pracovní pozici, které vedou k negativním požadavkům pro zaměstnavatele, zaměstnance i stát. (47)

V červenci 2023 byla míra nezaměstnanosti v Evropské unii 5,9 %, ve srovnání s červencem roku 2022, kdy byla míra nezaměstnanosti vyšší 6,1 %. Dle dat Eurostatu v červenci 2023 byl počet 12,928 milionu nezaměstnaných osob v Evropské unii a oproti červenci 2022 se nezaměstnanost v Evropské unii snížila o 209 tisíc osob. (48)

V červenci 2023 byla míra nezaměstnanosti v České republice celkem 2,8 % z ekonomicky aktivních osob, přičemž míra nezaměstnanosti u mužů činila 2,3 % a u žen 3,4 %. Míra ekonomicky aktivních v populaci od 15 – 64 let činil 77,6 %, oproti roku 2022 se zvýšil o 0,2 procentního bodu. Přičemž míra ekonomicky aktivity u mužů činila 83,5 % a u žen 71,4 %. (49)

Následující grafy číslo 3 zobrazuje míru nezaměstnanosti v České republice a v Evropské unii od roku 2013 do roku 2023.

Graf 3: Míra nezaměstnanosti v České republice a Evropské unie



Zdroj: vlastní zpracování dle (50)

Graf číslo 3 znázorňuje míru nezaměstnanosti v České republice a Evropské unii vždy k prosinci od roku 2013 do roku 2022 a k červenci roku 2023. Nejvyšší míra nezaměstnanosti jak v Evropské unii, tak i v České republice byla v roce 2013, kdy v Evropské unii byla 11,4 % aktivní populace ve věku 15 – 74 let a v České republice byla 6,7 % nezaměstnaných osob. Nejnižší míra nezaměstnanosti v Evropské unii byla v roce 2022 a to 6,1% aktivní populace a v České republice byla nejnižší míra nezaměstnanosti 1,9 % aktivní populace v roce 2019. Od roku 2013 míra nezaměstnanosti jak v Evropské unii, tak i v České republice pomalu klesá až do roku 2019. V roce 2020 byl znát nárůst míry nezaměstnanosti a to jak v České republice, tak i v Evropské unii, i díky dopadu pandemie COVID-19.

4.1.1 Regionální nezaměstnanost v České republice

Česká republika se nachází ve střední Evropě s rozlohou 78 866 km². Celkový počet obyvatel v České republice byl ke dni 31. března 2023 10 850 620. Dle platné Ústavy České republiky, ze dne 16. prosince 1992 se republika člení na obce, jež jsou základními

územními samosprávnými celky, a kraje, jež jsou vyššími územními samosprávnými celky. Specifické postavení má město Praha, jež je považováno za obec, tak i kraj. Celkový počet obcí v České republice ke dni 1. 1. 2022 je 6 258 a řídí se zákonem číslo 128/2000Sb. o obcích. Celkový počet krajů v České republice je 14, které se řídí zákonem číslo 129/2009 Sb. o krajích. (51) (52) (53)

Z dat Českého statistického úřadu lze zjistit obecnou míru nezaměstnanosti v jednotlivých regionech České republiky. Následující tabulka znázorňuje roční průměry nezaměstnaných osob v České republice a jednotlivých krajů v období od roku 2011 do roku 2021.

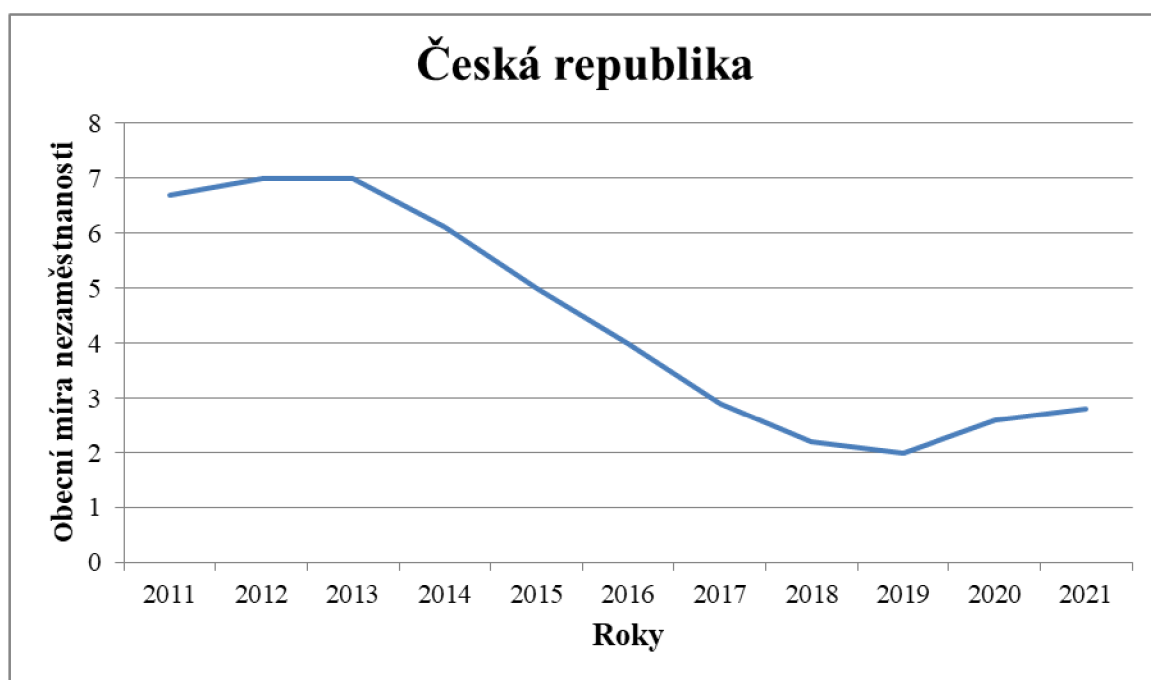
Tabulka 1: Obecní míra regionální nezaměstnanosti v České republice

Roční průměry v %											
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Česká republika	6,7	7,0	7,0	6,1	5,0	4,0	2,9	2,2	2,0	2,6	2,8
Hlavní město Praha	3,6	3,1	3,1	2,5	2,8	2,2	1,7	1,3	1,3	2,3	2,3
Středočeský kraj	5,1	4,6	5,2	5,1	3,5	3,1	2,1	2,0	1,3	1,9	2,5
Jihočeský kraj	5,5	5,7	5,2	5,9	4,0	2,8	2,2	1,4	1,8	1,8	1,8
Plzeňský kraj	5,2	4,8	5,2	5,1	3,8	3,4	1,9	1,5	1,3	2,2	3,1
Karlovarský kraj	8,5	10,5	10,2	9,0	6,7	5,4	3,3	2,9	4,2	4,7	5,7
Ústecký kraj	9,9	10,8	9,4	8,5	7,6	5,1	3,5	3,6	2,5	3,7	3,7
Liberecký kraj	7,2	9,3	8,3	6,5	5,5	4,4	3,7	1,9	1,8	2,9	2,6
Královéhradecký kraj	7,1	7,1	8,2	6,2	5,6	4,1	2,2	2,3	1,6	2,6	2,3
Pardubický kraj	5,6	7,7	8,4	6,4	4,6	3,7	2,7	1,7	1,6	1,6	2,3
Kraj Vysočina	6,4	6,4	6,7	5,6	4,7	3,2	2,7	1,7	1,4	2,2	2,1
Jihomoravský kraj	7,5	8,1	6,8	6,1	5,0	3,9	3,3	2,6	2,1	2,3	2,5
Olomoucký kraj	7,6	7,7	9,2	7,7	5,9	3,7	3,1	2,6	2,4	3,1	2,6
Zlínský kraj	7,6	7,4	6,8	6,1	4,7	4,0	3,6	1,8	2,0	1,9	1,8
Moravskoslezský kraj	9,3	9,5	9,9	8,6	8,1	6,9	4,7	3,7	3,7	3,6	4,6

Zdroj: vlastní zpracování dle (54)

Následující graf zobrazuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti v České republice v období od roku 2011 do roku 2021.

Graf 4: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti od roku 2011 do roku 2021 v České republice

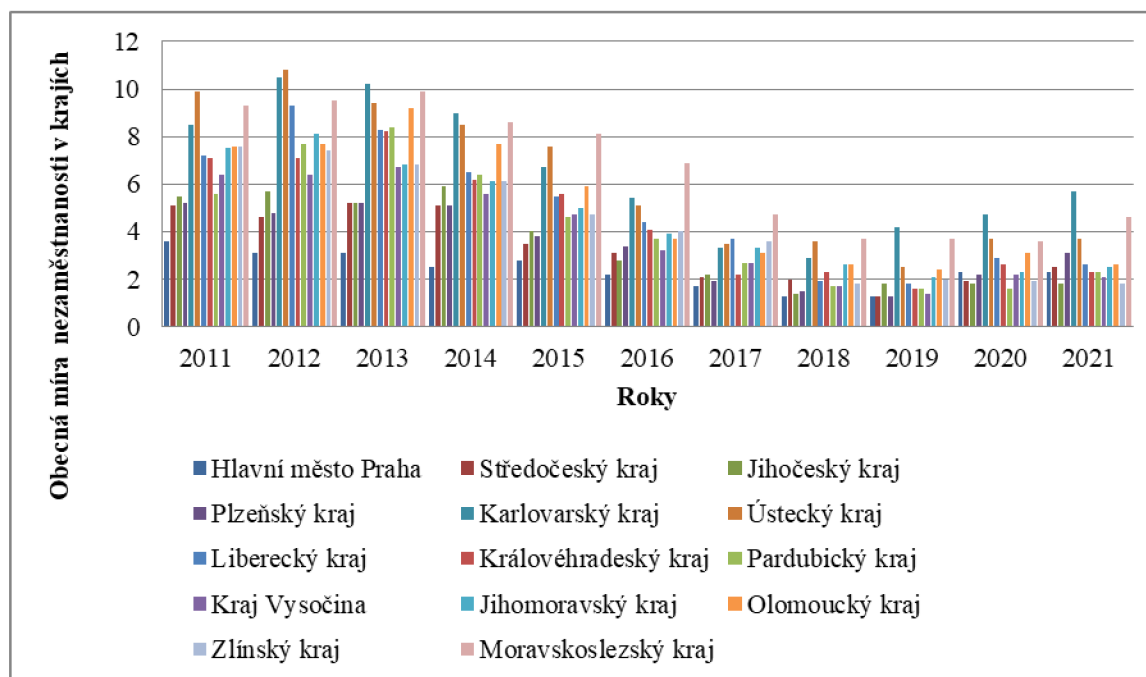


Zdroj: vlastní zpracování dle (54)

Z grafu číslo 4 lze vyčíst, že nejvyšší míra nezaměstnanosti v České republice byla stejná jak v roce 2012, tak i v roce 2013, a to na 7,0 % osob v ročním průměru. Následující roky míra nezaměstnanosti v České republice pozvolna klesala až do roku 2019, a to na 2,0 %. V roce 2020 míra nezaměstnanosti opět vzrostla na 2,6 % a v roce 2021 na 2,8 % osob bez zaměstnání.

Následující graf zobrazuje míru nezaměstnanosti v jednotlivých krajích České republiky v období od roku 2011 do roku 2021.

Graf 5: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti od roku 2011 do roku 2021 v jednotlivých krajích České republiky



Zdroj: vlastní zpracování dle (54)

Graf znázorňuje obecnou míru nezaměstnanosti v období roku 2011 do roku 2021 v jednotlivých krajích České republiky. Nejvyšší míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji byla v roce 2011, a to 9,9 % osob a v roce 2012 byla 10,8 % osob. Nejnižší míra nezaměstnanosti v roce 2011 byla 3,6 % osob a v roce 2012 byla 3,1 % osob v hlavním městě Praha. V roce 2013 a v roce 2014 byla nejvyšší míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji a nejnižší míra nezaměstnanosti byla v roce 2013, a to 3,1 % osob, i v roce 2014, a to 2,5 % osob v hlavním městě Praha. V období od roku 2015 do roku 2018 byla nejvyšší míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji a v nejnižší míra nezaměstnanosti byla v hlavním městě Praha. V Karlovarském kraji roku 2019 byla nejvyšší míra nezaměstnanosti, a to 4,2 % osob bez zaměstnání a nejnižší míra nezaměstnanosti byla 1,3 % osob v hlavním městě Praha, v Plzeňském kraji a v Středočeském kraji. V roce 2020 a v roce 2021 byla nejvyšší míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji, a to v roce 2020 byla 4,7 % osob a v roce 2021 byla 5,7 % osob.

Nejnižší míra nezaměstnanost byla v Pardubickém kraji a to 1,6 % osob v roce 2020 a v roce 2021 byla nejnižší míra nezaměstnanosti a to 1,8 % osob v Jihočeském kraji a Zlínském kraji.

4.2 Charakteristika litoměřického okresu

Litoměřický okres se nachází v jihovýchodní části Ústeckého kraje, podél soutoku řek Labe s Ohří. Severozápadně Litoměřický okres sousedí s Libereckým krajem, a to s okresem Česká Lípa. Jižní a jihovýchodní hranice Litoměřického okresu dále sousedí s okresy Kladno a Mělník, z kraje Středočeského. Litoměřický okres má rozlohu 1 032 km² a je druhým největším okresem v Ústeckém kraji. Ke dni 31. 12. 2022 litoměřický okres tvořil 105 obcí, z nichž 11 má status města. Celkový počet obyvatel ke konci roku 2022 v litoměřickém okresu činil 119 357 osob. (55)

Obrázek 1: Mapa administrativní rozdělení okresu Litoměřice

ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU LITOMĚŘICE - STAV K 1.1.2016

Průměrný počet obyvatel obce = 1 135 Průměrná rozloha obce (ha) = 983

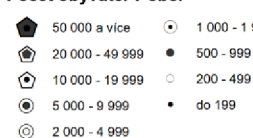
Největší: 1. Litoměřice = 24 106
2. Roudnice nad Labem = 12 995
3. Štětí = 8 861
Nejmenší: 1. Staňkovice = 46
2. Brzánky = 76
3. Oleško = 82

Největší: 1. Ústěk = 7 495
2. Štětí = 5 390
3. Velemin = 4 024
Nejmenší: 1. Michalovice = 83
2. Malíč = 141
3. Mířejovice = 198

Správní obvod obce s rozšířenou působností

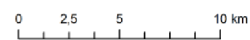


Počet obyvatel v obci



▬ hranice okresu
▬ hranice obce

● NÁZEV MĚSTA
● NÁZEV MĚSTYS
● NÁZEV OSTATNÍCH OBČÍ



Zdroj: (56)

Obrázek zobrazuje administrativní rozdělení okresu Litoměřice ke dni 1. 1. 2016, se správními obvody obce s rozšířenou působností a to městy Litoměřice, Lovosice a Roudnice nad Labem. Dále obrázek znázorňuje průměrný počet obyvatel obce a průměrnou rozlohou obce ke dni 1. 1. 2016.

I Úřad práce České republiky má své pobočky v obvodech obce s rozšířenou působností, a to Kontaktní pracoviště v Litoměřicích, Kontaktní pracoviště v Lovosicích a Kontaktní pracoviště v Roudnici nad Labem.

4.2.1 Vývoj nezaměstnanosti v litoměřickém okresu

Ústecký kraj se skládá ze sedmi okresů, mezi které patří okres Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem. Vývoj nezaměstnanosti v Litoměřickém okresu se neustále kolísá a vytváří. Z dat Českého statistického úřadu lze porovnat podíl nezaměstnanosti v České republice, Ústeckém kraji a Litoměřickém okresu. (57)

Následující tabulka znázorňuje vývoj podílu nezaměstnaných osob v České republice, Ústeckém kraji a Litoměřickém okresu od roku 2011 do roku 2021.

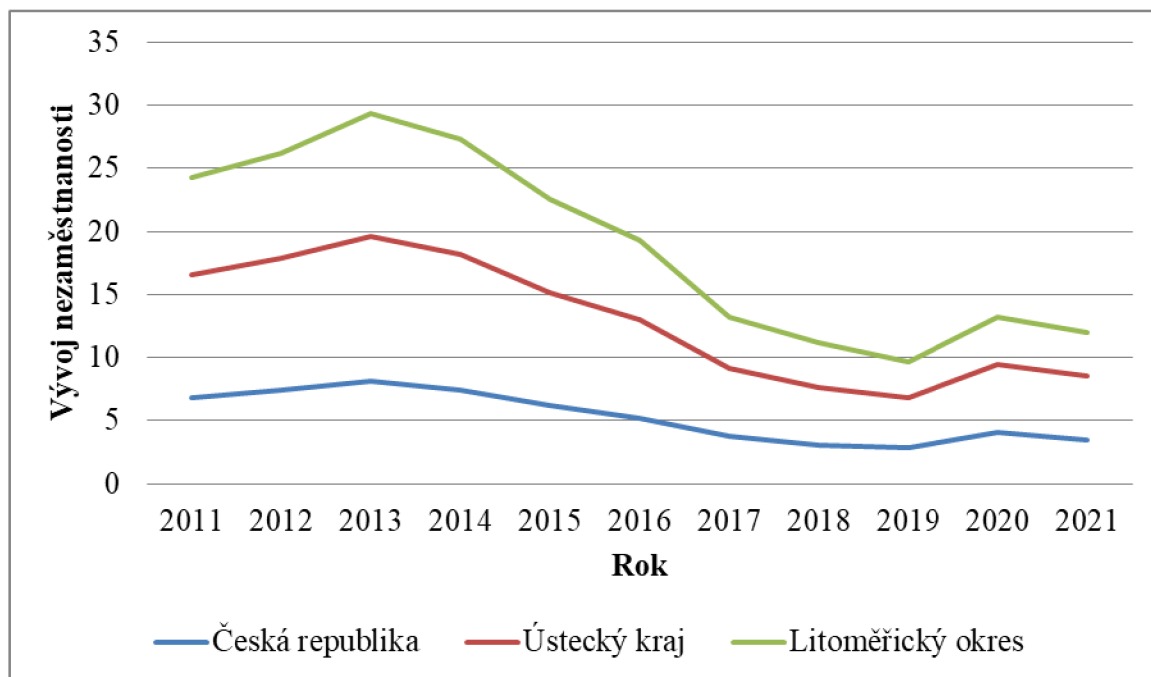
Tabulka 2: Vývoj ročního průměru nezaměstnanosti od roku 2011 do roku 2021

Roční průměry v %											
Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Česká republika	6,77	7,37	8,17	7,46	6,24	5,19	3,77	3,07	2,87	4,02	3,49
Ústecký kraj	9,79	10,46	11,47	10,67	8,91	7,79	5,39	4,5	3,9	5,46	5,08
Litoměřický okres	7,75	8,33	9,75	9,17	7,34	6,30	4,05	3,59	2,92	3,74	3,46

Zdroj: vlastní zpracování dle (58) (59)

Následující graf zobrazuje vývoj ročního průměru nezaměstnanosti v České republice, Ústeckém kraji a Litoměřickém okrese od roku 2011 do roku 2021

Graf 6: Vývoj ročního průměru nezaměstnanosti od roku 2011 do roku 2021



Zdroj: vlastní zpracování dle (58) (59)

Graf číslo šest znázorňuje vývoj ročního průměru nezaměstnanosti od roku 2011 do roku 2021 v České republice, Ústeckém kraji a Litoměřickém okrese. Roční průměrný podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji a Litoměřickém okrese byl vždy vyšší než roční průměrný podíl nezaměstnaných osob v České republice. Pouze v roce 2021 byl roční průměrný podíl nezaměstnaných v České republice vyšší, a to o 3,49 % než v Litoměřickém okrese, kdy průměrný podíl činil 3,46 %. V roce 2013 byla nejvyšší míra podílu nezaměstnaných osob jak v České republice, kdy činila 8,17 % nezaměstnaných osob, tak i v Ústeckém kraji, kdy činila míra nezaměstnanosti 11,47 %, a v Litoměřickém okrese, kdy roční průměrný podíl nezaměstnaných osob činil 9,75 %. Nejnižší roční průměrný podíl nezaměstnaných osob od roku 2011 do roku 2021 byl v roce 2019, kdy podíl nezaměstnaných osob v České republice činil 2,87 %, v Ústeckém kraji činil 3,9 % a v Litoměřickém okrese činil 2,92 %.

4.3 Nezaměstnanost na Úřadu práce v Litoměřicích

V roce 1990 vznikl Úřad práce České republiky na základně přijetí zákonného opatření předsednictva České národní rady číslo 306/1990 Sb. o zřízení úřadů práce. Na území České republiky působilo tehdy 76 úřadů práce a to ve všech okresech České republiky a v hlavním městě Praha.

Jedním z těchto úřadů práce byl i Úřad práce v Litoměřicích, který byl zřízen dne 25. 9. 1990, se sídlem v Masarykově ulici číslo 15, jako územní orgán zajišťující politiku zaměstnanosti občanům v okrese. Též ke dni 25. 9. 1990 jmenoval bývalý ministr práce a sociálních věcí České republiky Milan Horálek ředitele Úřadu práce v Litoměřicích Ivana Vilíma. V té době Úřad práce v Litoměřicích poskytoval občanům základní činnosti na úseku poradenství, zprostředkování zaměstnání či pomoc v úseku ekonomického útvaru. Vzhledem k velké rozloze Litoměřického okresu vznikly další pracoviště úřadu práce ve městech, jejichž městské úřady byly pověřeny správou sociální péče. Jednalo se o občany, kteří neměli trvalé bydliště v Litoměřicích. Postupně celkem vzniklo pět poboček úřadu práce v Litoměřickém okrese. První zakládající pobočka byla v Roudnici nad Labem, která vznikla dne 1. 10. 1991. V roce 1993 vznikly další dvě pracoviště, a to ve městě Libochovice, kde vzniklo 15. 3. 1993, a ve městě Štětí, kde vzniklo 3. 5. 1993. O rok později, v roce 1994, vzniklo pracoviště v Lovosicích, a to dne 3. 1. 1994. Poslední pracoviště vzniklo ve městě Ústě, a to dne 1. 4. 1997.

Úřad práce v Litoměřicích je v současné době kontaktním pracovištěm krajské pobočky v Ústí nad Labem. (29) (60)

4.3.1 Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích

Následující tabulka znázorňuje vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích v průběhu 10 let, a to vždy k prosinci daného roku. Data jsou poskytnuta ze statistik Úřadu práce České republiky a informačního systému společnosti OK systém. Program OKpráce je používán pověřenými pracovníky z úseku zaměstnanosti, od kterých jsou data čerpána.

Tabulka 3: Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích od roku 2011 do roku 2021

Rok	Celkem UoZ	Podíl nezaměstnaných osob v %	Volná pracovní místa v evidenci ÚP	Počet UoZ na 1 pracovní místo
2011	6523	7,7	327	19,9
2012	6923	8,3	322	21,5
2013	7926	9,8	342	23,2
2014	7353	9,2	553	13,3
2015	5849	7,3	556	10,5
2016	5096	6,3	1048	4,9
2017	3397	4,0	1490	2,3
2018	3006	3,6	1763	1,7
2019	2434	2,9	1400	1,7
2020	3021	3,7	1462	2,1
2021	2799	3,5	1548	1,8

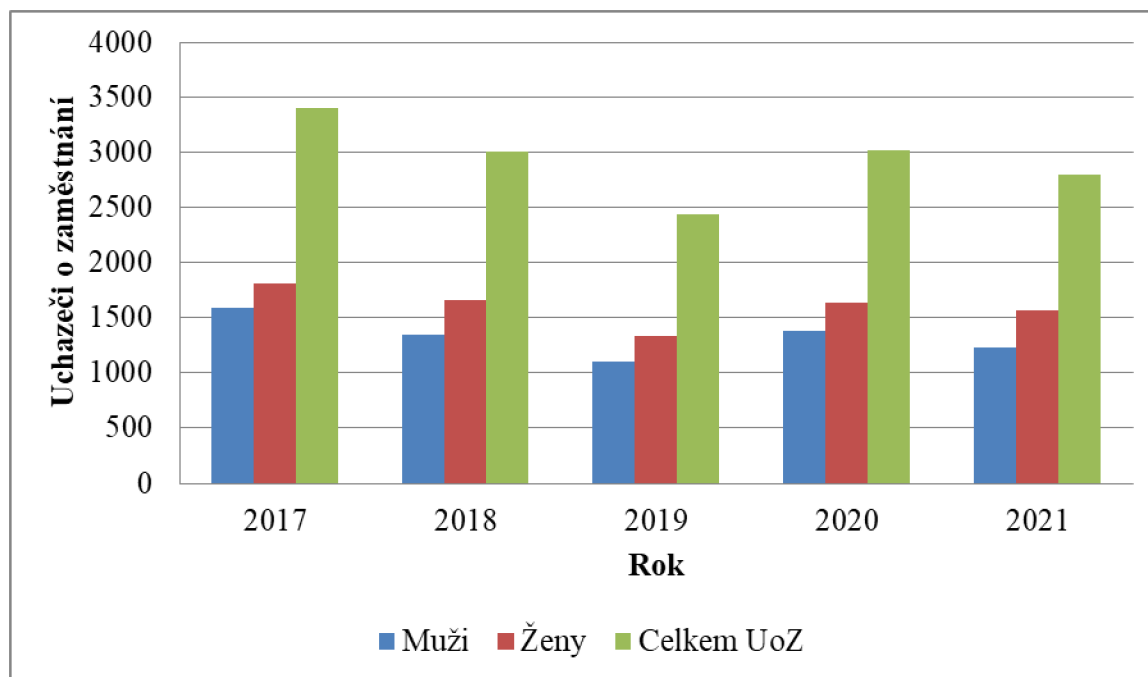
Zdroj: vlastní zpracování dle (61) (63)

Celkem nejvíce evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích bylo v roce 2013, kdy v evidenci uchazečů o zaměstnání bylo 7926 osob. Naopak nejméně uchazečů o zaměstnání bylo v roce 2019, kdy bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání 2434 osob. S celkovým počtem uchazečů o zaměstnání úzce souvisí i počet volných pracovních míst, které jsou v databázi OKpráce. V roce 2011 bylo volných pracovních míst v evidenci Úřadu práce v Litoměřicích 327 a v roce 2021 již bylo 1548 volných pracovních míst, která jsou nabízena uchazečům o zaměstnání.

4.3.2 Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání dle pohlaví

Následující graf znázorňuje vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích dle pohlaví. Sledovaný vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání je vždy k prosinci od roku 2017 do roku 2021.

Graf 7: Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na úřadu práce dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování dle (62)

Graf číslo sedm znázorňuje vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích dle pohlaví. Celkem nejvíce evidovaných uchazečů o zaměstnání bylo v roce 2017, a to celkem 3397 osob. Nejméně evidovaných uchazečů o zaměstnání bylo v roce 2019, a to celkem 2434. Od roku 2017 do roku 2021 bylo celkově více žen v evidenci uchazečů o zaměstnání než mužů.

4.4 Vymezení rizikových skupin

Krajská pobočka Úřadu práce České republiky zprostředkuje vhodné zaměstnání každé fyzické osobě, která požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání, v jejímž územním obvodu má bydliště a splní zákonem stanovené podmínky krajské pobočky Úřadu práce České republiky. Uchazeči o zaměstnání mají právo například na zprostředkování vhodného zaměstnání, poradenství, podporu v nezaměstnanosti, pracovní rehabilitaci či na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání byla věnována již v zákoně číslo 1/1991 Sb. o zaměstnanosti všem osobám, které ji pro svůj věk, zdravotní stav či péči o děti potřebují. (24) (33)

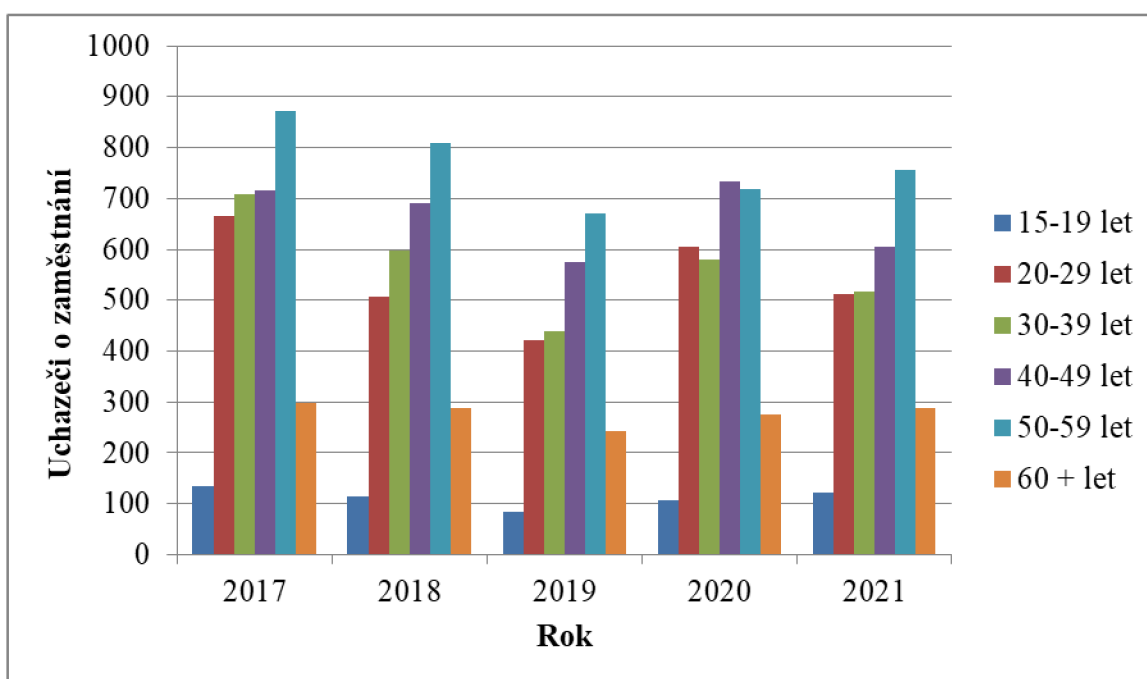
Obecně rizikovou skupinu osob, lze specifikovat podle jednotlivých znaků, jako jsou například demografické aspekty, kde se například jedná o mladé jedince, kteří nejsou schopni se integrovat na trhu práce. Dalším znakem specifikace rizikových osob mohou být například aspekty vyplývající z pracovního postavení či aspekty související se životními podmínkami jedinců. (19)

Následující grafy znázorňují vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích v průběhu 5 let, a to vždy k prosinci daného roku. Data jsou poskytnuta ze statistik Úřadu práce České republiky a vnitřní databáze OKpráce.

4.4.1 Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání dle věkové kategorie

Následující graf zobrazuje vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích dle věkové kategorie od roku 2017 do roku 2021. Tato data jsou poskytnuta z vnitřní databáze OKpráce, a to vždy k prosinci daného roku. Skupiny osob jsou rozděleny do šesti věkových skupin.

Graf 8: Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích dle věkové kategorie



Zdroj: vlastní zpracování dle (63) (64)

Nejvíce osob evidovaných v evidenci uchazečů o zaměstnání je ve věku 50 – 59 let, a to skoro ve všech daných letech. Tato skupina osob je zařazena do skupiny takzvaných rizikových osob, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Nejméně evidovaných uchazečů o zaměstnání bylo od roku 2017 do roku 2021 u osob mezi 15. – 19. rokem.

4.4.2 Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání dle vzdělávání

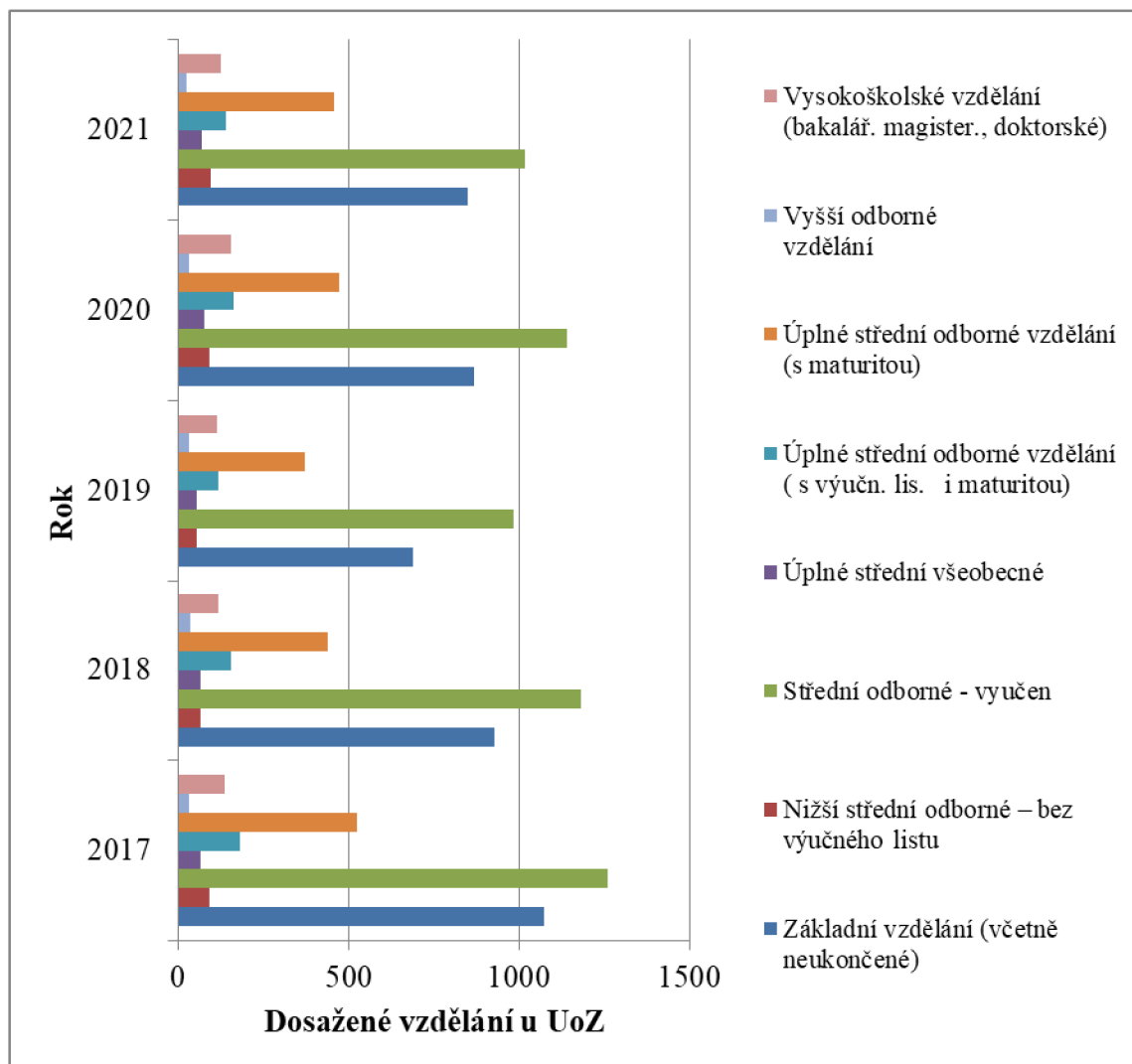
Vzdělávání lze definovat jako proces k získávání vědomostí v podobě poznatků či určitých schopností a dovedností, který je úzce spojen s integrací do dané kultury či společnosti. Vzdělání u každého člověka probíhá ve všech etapách životního cyklu a koncentruje se na období od dětství až do dospívání. Vzdělávat se může každý člověk jak prostřednictvím škol, tak jiných vzdělávacích institucí či různých forem sebevzdělávání. (65)

V České republice je povinná školní docházka zakotvena v zákoně číslo 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání (školský zákon). Dle zákona o předškolním, základním, vyšším odborném a jiném vzdělání je povinná školní docházka po dobu devíti školních roků. (66)

Trh práce a vzdělanost spolu úzce souvisí. I Úřad práce v Litoměřicích při své součinnosti s uchazečem o zaměstnání žádá o doložení dokladu o nejvyšším dosaženém vzdělání.

Následující graf znázorňuje vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání dle dosaženého vzdělávání na Úřadu práce v Litoměřicích v období od roku 2017 do roku 2021.

Graf 9: Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích dle dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování dle (63) (62)

Nejvíce evidovaných uchazečů o zaměstnání bylo ve všech daných letech u osob s nejvyšším dosaženým vzděláním, střední odborné vzdělání – vyučen. Druhá skupina s nejvíce evidovanými uchazeči o zaměstnání jsou osoby se základním vzděláním, včetně neukončeného vzdělání. Naopak nejméně osob, které byly v evidenci uchazečů o zaměstnání, jsou osoby s vyšším odborným vzděláním.

4.4.3 Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání dle zdravotního omezení

Každá fyzická osoba, která žádá o poskytnutí služeb podle zákona čísla 435/2004 Sb. o zaměstnanosti krajskou pobočku Úřadu práce České republiky, je povinna sdělit údaje o svém zdravotním omezení. Tyto údaje jsou potřebné pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci, stanování vhodné formy pracovní rehabilitace. Každá osoba má povinnost oznámit, zda je osobou zdravotně postiženou. Osobám se zdravotním omezením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

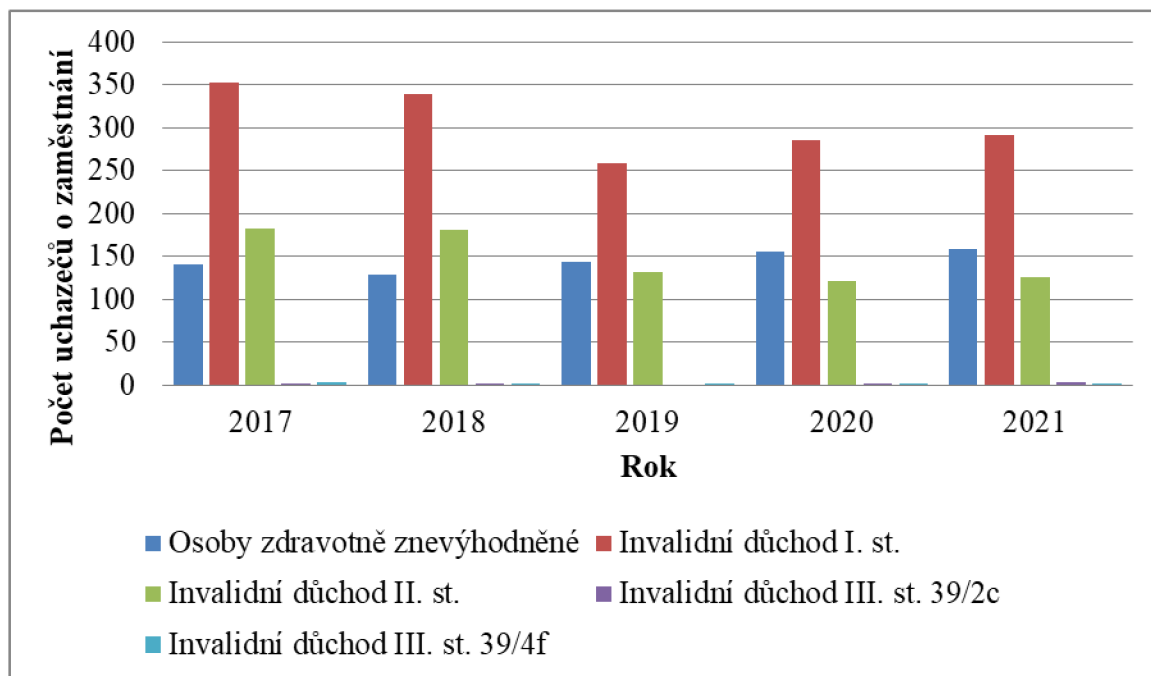
Jako osoby se zdravotním postižením jsou dle orgánu sociálního zabezpečení uznány:

- osoby zdravotně znevýhodněné;
- osoby s invaliditou I. stupně dle § 39/2a zákona o důchodovém pojištění;
- osoby s invaliditou II. stupně dle § 39/2b zákona o důchodovém pojištění;
- osoby s invaliditou III. stupně dle § 39/2c zákona o důchodovém pojištění;
- osoby s invaliditou III. stupně dle § 39/4f zákona o důchodovém pojištění.(23)

Osobám, kterým je uznán invalidní důchod z důvodu jejich špatného dlouhodobého zdravotního stavu, nastal pokles jejich pracovních schopností nejméně o 35 %. Pracovní schopností se rozumí vykonávání výdělečné činnosti odpovídající tělesné, duševní a smyslové schopnosti jedince. Důležité je vždy přihlídnout k dosaženému vzdělání, zkušenosti, znalosti a předchozí výdělečné činnosti jedince. V případě pracovního poklesu od 35 % do 49 % se jedná o invalidní důchod prvního stupně. V případě druhého stupně invalidního důchodu se jedná o pracovní pokles od 50 % do 69 % a u třetího stupně invalidního důchodu je pracovní pokles od 70 % a více. (67)

Následující graf zobrazuje vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání dle zdravotního omezení na Úřadu práce v Litoměřicích v období od roku 2017 do roku 2021.

Graf 10: Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích dle zdravotního omezení



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf číslo deset znázorňuje, že nejvíce nezaměstnaných osob evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích byly osoby s invalidním důchodem I. stupně, a to ve všech daných letech. Nejvíce však bylo evidovaných uchazečů o zaměstnání s invalidním důchodem I. stupně v roce 2017, a to celkem 353 osob, a nejméně osob s invalidním důchodem I. stupně bylo v roce 2019, a to celkem 259 osob. Ve sledovaném období bylo nejméně osob s invalidním důchodem III. stupněm dle paragrafu 39/2c, i podle paragrafu 39/4f. Nejméně osob evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích byly však osoby s invalidním důchodem III. stupně dle paragrafu 39/2c v roce 2019, a to celkem žádná osoba.

4.4.4 Vývoj evidovaných uchazečů pečujících o děti do 15 let věku dítěte

Rodiče, kteří pečují o malé děti, patří mezi skupinu osob ohrožených na trhu práce. Zaměstnavatelé se často brání přijetí těchto osob do pracovního poměru, z důvodu časté absence rodičů v zaměstnání – péči o malé děti. Tito rodiče nemohou vždy přijmout jakékoliv zaměstnání, a často i tímto důvodem ztrácí kvalifikaci či možnosti pracovního růstu. Problém s nástupem na trhu práce mají i matky po ukončení rodičovské dovolené,

kdy mnohdy ztrácí určitou kvalifikaci. Pracovní trh probíhá leckdy zásadně či skokově dopředu. (68)

Úřad práce České republiky se věnuje této skupině osob, zvýšenou péčí při zprostředkování zaměstnání. Jednou z možností uplatnění osob pečující o malé děti na trh práce, je možnost využití aktivní politiky zaměstnanosti či regionálních individuálních projektů, které Úřad práce České republiky nabízí.

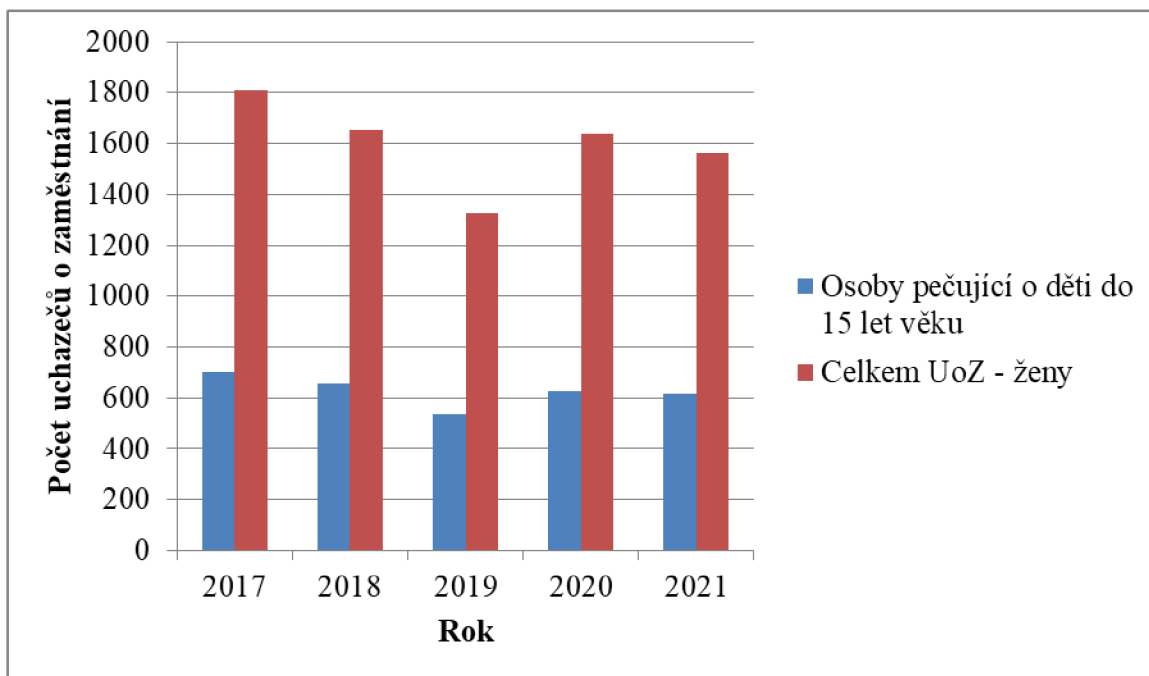
V současné době Úřad práce v Litoměřicích nabízí regionálních individuální projekt „*Šance na práci v Ústeckém kraji*“, tento projekt je zaměřen na cílovou skupinu osob:

- osoby dlouhodobě či opakovaně v evidenci uchazečů o zaměstnání;
- osoby v hmotné nouzi;
- osoby s peněžitými závazky;
- osoby ze sociálně vyloučených lokalit;
- osoby se záznamem v trestním rejstříku;
- osoby propuštění z výkonu trestu odnětí svobody;
- osoby starší 55 let věku;
- osoby s nízkou kvalifikací;
- osoby se zdravotním postižením;
- osoby pečující o děti do 15 let věku;
- osoby z národnostních menšin.

Prostřednictvím projektu je realizováno poradenství jak individuální, tak i skupinový. Využití možností návratu ke vzdělání, rekvalifikací, zprostředkování zaměstnání či doprovodná opatření. Doprovodným opatřením se myslí například proplácení cestovních výdajů, zdravotní průkazy či výpis z rejstříku trestů. Bližší informace a zapojení se do projektu na Úřadu práce v Litoměřicích je odpovědná osoba Ing. Zuzana Köhlerová.

Následující graf zobrazuje evidované uchazeče o zaměstnání dle osob pečující o děti do 15 let věku na Úřadu práce v Litoměřicích v období od roku 2017 do roku 2021.

Graf 11: Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích dle osoby pečující o děti do 15 let věku



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf výše znázorňuje celkový počet žen evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích s porovnáním osob pečující o děti do 15 let věku. Osob pečující o děti bylo v evidenci více než polovinu méně v porovnání s celkovým počtem nezaměstnaných žen. Nejvíce osob pečujících o děti do 15 let věku bylo v roce 2017, a to s celkovým počtem 700 osob, a nejméně osob pečujících o děti bylo v roce 2019, a to celkem 535 osob.

4.5 Služby Úřadu práce v Litoměřicích

Úřad práce v Litoměřicích poskytuje služby či činnosti v oblasti zaměstnanosti všem občanům, uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání, zaměstnavatelům či cizincům.

Jedná se o poskytnutí služeb v oblasti pracovních příležitostí či poradenských služeb, zejména:

- volných pracovních míst na území České republiky;
- volných pracovních míst v zemích Evropské unie;
- možnosti dalšího vzdělávání jedince;

- informace o probíhajících projektech;
- volba či změna stávajícího zaměstnání;
- volba rekvalifikace;
- zprostředkování vhodného zaměstnání.

Úřad práce dále poskytuje služby jak uchazečům o zaměstnání, tak i zájemcům o zaměstnání, a to zejména v oblasti:

- vyplácení podpory v nezaměstnanosti či podpory při rekvalifikaci;
- zabezpečuje rekvalifikace;
- poskytuje služby v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti;
- poskytuje příspěvek na dojížděku do zaměstnání.

Povolení k zaměstnávání cizinců v České republice uděluje i Úřad práce v Litoměřicích, kde je pověřená osoba, u které jsi, můžete o povolení požádat.

Poradenskou či informační službu poskytuje Úřad práce v Litoměřicích i zaměstnavatelům v oblasti například:

- vyhledávání na volná pracovní místa uchazeče o zaměstnání či zájemce o zaměstnání;
- poradenství či informace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- informace o příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněné pracovní místo na trhu práce;
- informace o aktuálních projektech financovaných z prostředků Evropského sociálního fondu. (69)

Kromě oblasti zaměstnanosti a zprostředkování zaměstnání zajišťuje Úřad práce v Litoměřicích i jiné služby, například v oblasti:

- státní sociální podpory;
- hmotné nouze;
- příspěvku na péči;
- dávky pro osoby se zdravotním postižením;
- nepojistné sociální dávky. (70)

4.5.1 Využití služeb aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politiku zaměstnanosti primárně zajišťuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a Úřad práce České republiky. Jedná se o souhrn opatření

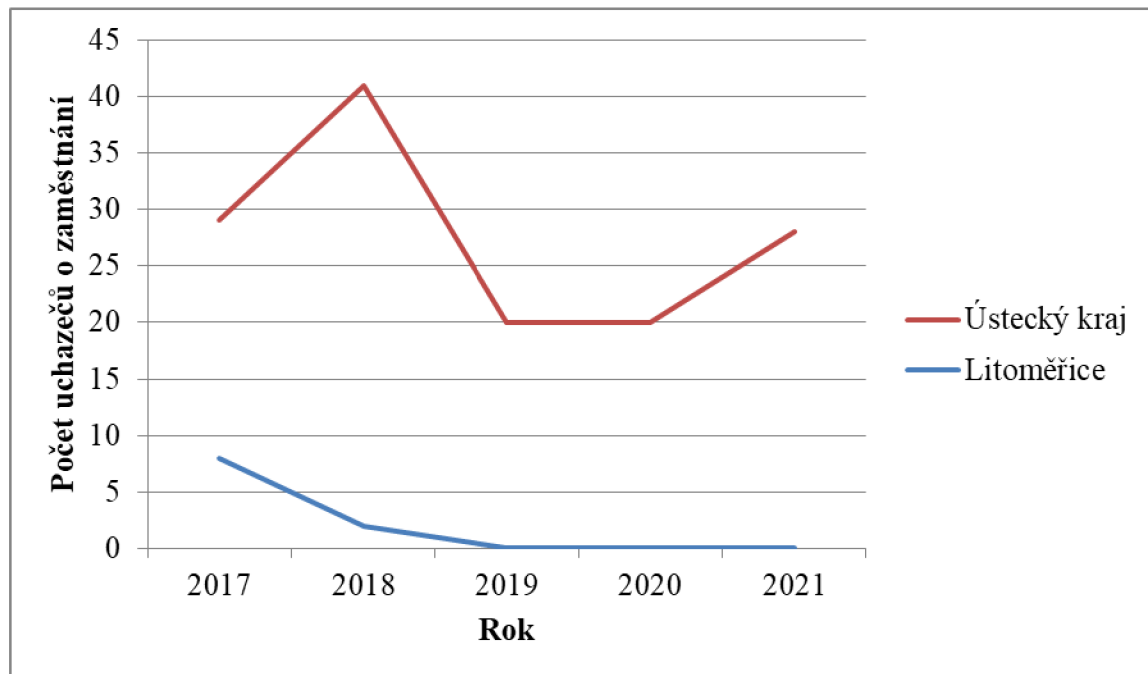
zaměřujících se na dosažení maximální možné úrovně zaměstnanosti. Mezi důležité nástroje aktivní politiky zaměstnanosti náleží například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování či příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (24)

Následující grafy znázorňují využití ukazatelů aktivní politiky zaměstnanosti na Úřadu práce v Litoměřicích v průběhu 5 let, a to vždy k poslednímu dni měsíce prosinec daného roku. Data jsou poskytnuta ze statistik Úřadu práce České republiky a vnitřní databáze OKpráce.

4.5.1.1 Rekvalifikace

Následující graf zobrazuje využití ukazatele – rekvalifikace jak uchazečů o zaměstnání, tak i zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích od roku 2017 do roku 2021 v porovnání s Ústeckým krajem. V těchto datech jsou zohledněny zabezpečené rekvalifikace, které jsou nabízeny především uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce České republiky, ale i data zvolené rekvalifikace. Většina rekvalifikačních kurzů je dotovaných z národních individuálních projektů či regionálních projektů, které jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Tato data jsou poskytnuta z vnitřních dat úřadu práce, a to vždy k prosinci daného roku.

Graf 12: Využití služby rekvalifikace uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf číslo 12 znázorňuje využití služby rekvalifikace jak uchazečů o zaměstnání, tak i zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích v porovnání s Ústeckým krajem. V Ústeckém kraji bylo nejvíce osob podpořeno ukazatelem rekvalifikace v rámci aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2018, a to celkem 39 osob. Z 39 osob podpořených v rámci Ústeckého kraje, byli Úřadem práce v Litoměřicích podpořeni dva jedinci. Nejvíce osob podpořených Úřadem práce v Litoměřicích bylo v roce 2017, a to celkem 8 jedinců. V prosinci roku 2019, roku 2020 a roku 2021 nebyli podpořeni žádní jedinci rekvalifikací Úřadem práce v Litoměřicích.

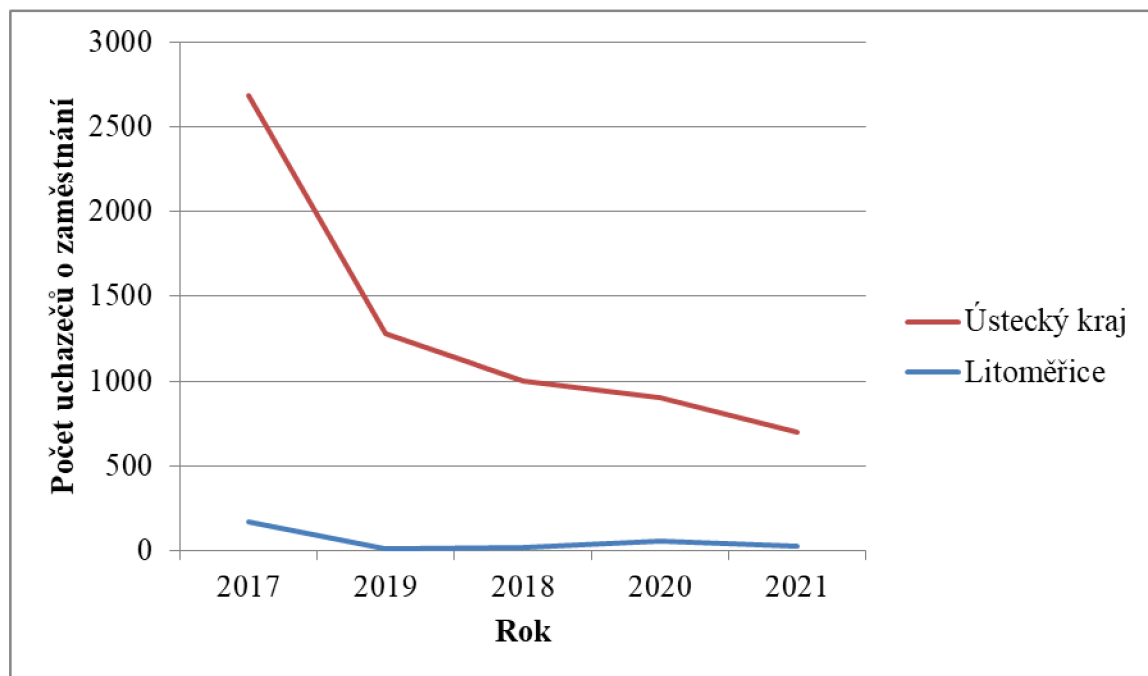
4.5.1.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce patří k nejvíce užívaným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti na Úřadu práce České republiky. V rámci toho nástroje podporuje Úřad práce České republiky obce k zaměstnávání uchazečů o zaměstnání. Veřejně prospěšné práce jsou především určeny pro dočasné pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje pozornost při zvýšeném zprostředkování zaměstnání.

Zásadním principem je podpora uchazečů o zaměstnání, kteří jsou například dlouhodobě nezaměstnaní, lidí s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace, osob starších 50 let věku, osob zdravotně postižených, lidí propuštěných z výkonu trestu či osob pečujících o děti do 15 let věku. Jedná se o nejrizikovější skupiny, kterým hrozí dlouhodobá nezaměstnanost. (71)

Veřejně prospěšné práce jsou též dotované z národních individuálních projektů či regionálních projektů, které jsou spolufinancovány z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Následující graf znázorňuje využití nástroje veřejně prospěšné práce od roku 2017 do roku 2021 na Úřadu práce v Litoměřicích a v Ústeckém kraji.

Graf 13: Využití služby veřejně prospěšné práce uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

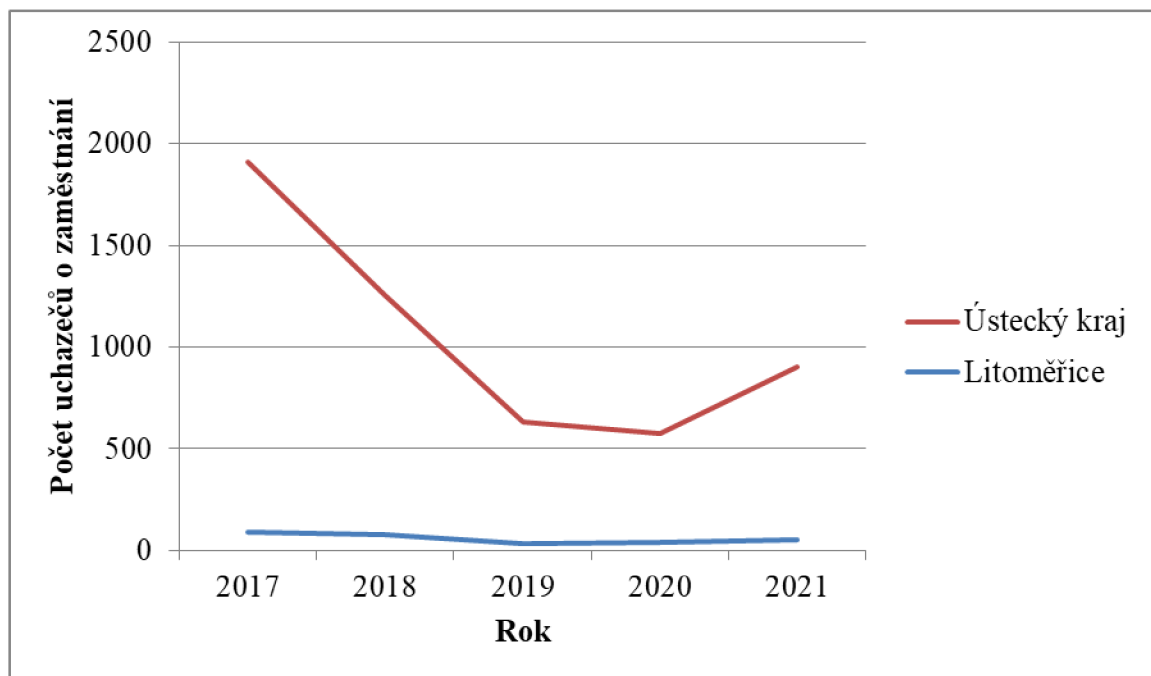
Graf výše zobrazuje využití nástroje veřejně prospěšné práce uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích a v Ústeckém kraji. Nejvíce podporovaných uchazečů o zaměstnání nástrojem veřejně prospěšné práce na Úřadu práce v Litoměřicích bylo v roce 2017, a to celkem 168 jedinců, a nejméně podporovaných osoby tímto nástrojem bylo v roce 2018, a to celkem 14 uchazečů o zaměstnání.

4.5.1.3 Společensky účelné pracovní místo

Společensky účelné pracovní místo je dalším významným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým dle zákona číslo 435/2004 Sb. o zaměstnanosti §113 se rozumí pracovním místem, které zaměstnavatel zřizuje či vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce České republiky pro umístění uchazeče o zaměstnání. (23)

Následující graf znázorňuje využití nástroje společensky účelné pracovní místo od roku 2017 do roku 2021 na Úřadu práce v Litoměřicích a v Ústeckém kraji.

Graf 14: Využití služby společensky účelné pracovní místo uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích



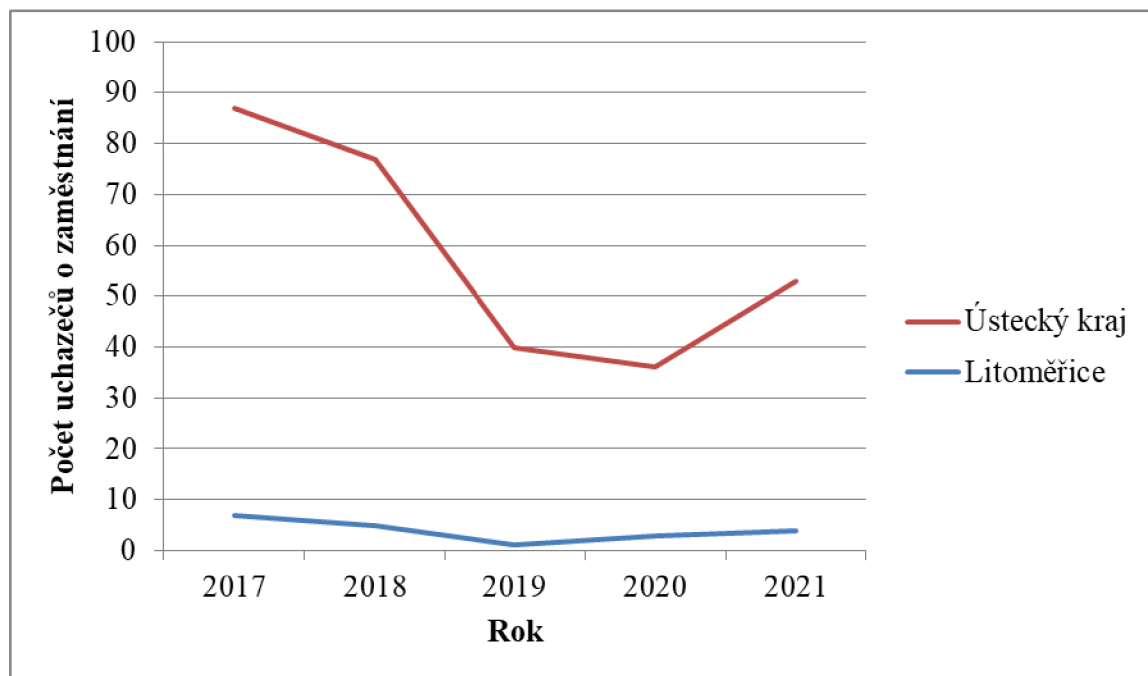
Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Z grafu číslo 14 lze vyčíst, že nejvíce podpořených uchazečů o zaměstnání nástrojem společensky účelné pracovní místo bylo v roce 2017, a to celkem 1814 osob v Ústeckém kraji. Z celkových 1814 osob podpořený tímto nástrojem, bylo Úřadem práce v Litoměřicích podpořeno 93 uchazečů o zaměstnání. Nejméně osob podpořených nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti bylo v prosinci roku 2019, kdy Úřad práce v Litoměřicích podpořil pouze 37 jedinců.

Další z možností využití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je společensky účelné pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání, kteří chtějí zahájit výkon samostatné výdělečné činnosti. Žádost o tento příspěvek může požádat každý uchazeč o zaměstnání, který je v evidenci Úřadu práce České republiky. (23)

Následující graf znázorňuje využití nástroje společensky účelné pracovní místo pro osobu samostatně výdělečně činnou od roku 2017 do roku 2021 na Úřadu práce v Litoměřicích a v Ústeckém kraji.

Graf 15: Využití služby společensky účelné pracovní místo – samostatně výdělečná činnost uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

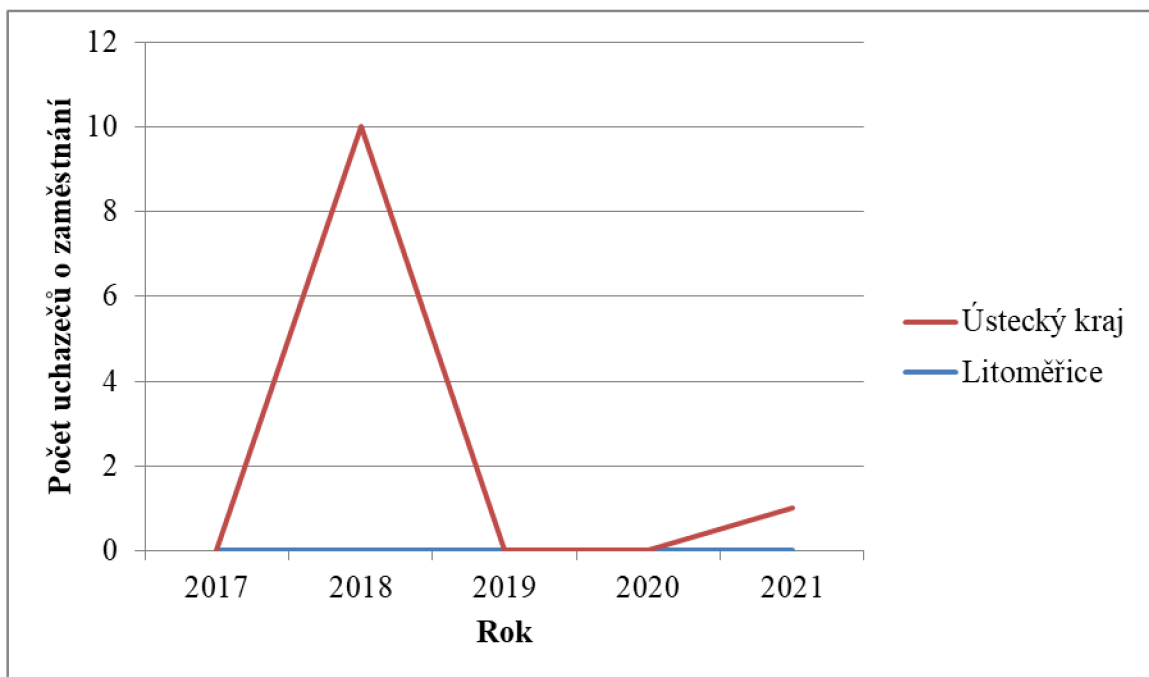
Z grafu číslo 15 lze vyčíst, že nejvíce uchazečů o zaměstnání podpořených nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti – společensky účelné pracovní místo pro osoby, kteří chtějí zahájit samostatně výdělečně činnost, bylo v roce 2017, a to celkem 80 osob pro Ústecký kraj. Z celkových 80 podpořených osob tímto nástrojem bylo Úřadem práce v Litoměřicích podpořeno 7 uchazečů o zaměstnání. Nejméně osob podpořených tímto ukazatelem bylo v roce 2019, a to s celkovým počtem jedné osoby Úřadem práce v Litoměřicích, z celkových 39 podpořených osob v Ústeckém kraji.

4.5.1.4 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je jeden z méně využívaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Tento příspěvek se poskytuje uchazečům o zaměstnání, kteří chtějí zahájit výkon samostatně výdělečné činnosti na dobu nejdéle 5 měsíců. Překlenovací příspěvek pokrývá úhradu na provozní náklady, jako jsou například služby, nájemné či náklady na dopravu materiálů nebo opravy a údržby objektu. (23)

Následující graf zobrazuje využití nástroje překlenovací příspěvek od roku 2017 do roku 2021 na Úřadu práce v Litoměřicích a v Ústeckém kraji.

Graf 16: Využití služby překlenovací příspěvek uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf výše zobrazuje, že v roce 2018 byl překlenovací příspěvek poskytnut 10 uchazečům o zaměstnání v Ústeckém kraji a v roce 2021 byl tento příspěvek poskytnut pouze jednomu uchazeči o zaměstnání v Ústeckém kraji. Úřad práce v Litoměřicích neposkytnul tento příspěvek od roku 2017 do roku 2021 žádnému uchazeči o zaměstnání.

4.5.1.5 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování lze poskytnout Úřadem práce České republiky zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jemuž je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Příspěvek na zapracování není z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti moci využívány. (23)

Následující tabulka znázorňuje využití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – příspěvek na zapracování pro osobu samostatně výdělečně činnou od roku 2017 do roku 2021 na Úřadu práce v Litoměřicích a v Ústeckém kraji.

Tabulka 4: Využití služby příspěvek na zapracování uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích

Rok	Úřad práce v Litoměřicích	Ústecký kraj
2017	0	0
2018	0	0
2019	0	0
2020	0	0
2021	0	0

Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Tabulka 4 znázorňuje, že od roku 2017 do roku 2021 nebyl tento příspěvek nikomu poskytnut jak v Ústeckém kraji, tak ani Úřadem práce v Litoměřicích.

4.5.1.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

O příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může zažádat zaměstnavatele Úřad práce České republiky, v případě, kdy zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci. Následující tabulka znázorňuje využití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program od roku 2017 do roku 2021 na Úřadu práce v Litoměřicích a v Ústeckém kraji.

Tabulka 5: Využití služby příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích

Rok	Úřad práce v Litoměřicích	Ústecký kraj
2017	0	0
2018	0	0
2019	0	0
2020	0	0
2021	0	0

Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Tabulka výše zobrazuje, že od roku 2017 do roku 2021 nebyl příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program nikomu poskytnut, jak v Ústeckém kraji, tak ani Úřadem práce v Litoměřicích.

4.6 Uplatnění nezaměstnaných žen na trhu práce

Rodiče pečující o malé děti, patří mezi specifickou skupinu osob, která je více ohrožena na trhu práce. Důvodem jsou rodiče pečující o malé děti, kteří nemohou přijmout jakékoliv zaměstnání. Jeden z problémů pro tyto osoby nastává například ve směnném provozu, při nedostatku míst v jeslích či školkách nebo dojíždění do zaměstnání. Jiný velký problém je například určité riziko ztráty kvalifikace, za to období, kdy jsou na rodičovské dovolené.

Úřad práce České republiky se těmto osobám věnuje takzvanou formou zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání, a to prostřednictvím cílených projektů, nástrojů či opatření aktivní politiky zaměstnanosti. S pomocí této podpory Úřad práce České republiky pomáhá těmto osobám získat nové zaměstnání, zvýšit nebo obnovit kvalifikaci či zvýhodnit zkrácené pracovní úvazky. Sjednocení pracovního a rodičovského umožňují mimo jiné i takzvané zkrácené či částečné pracovní úvazky či dohody sjednané mimo pracovní poměr. (72)

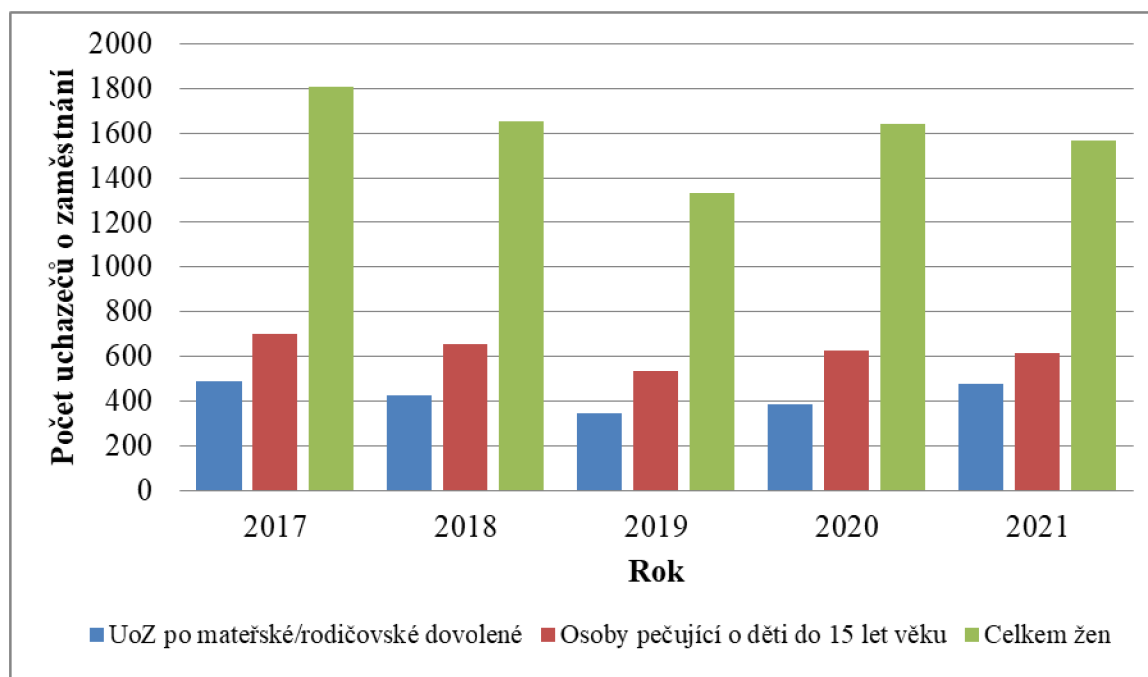
Zkrácený či částečný pracovní úvazek se uzavírá na základě pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Dle § 79 stanovení pracovní doby zákona číslo 262/2006 Sb. zákoníku práce může být kratší pracovní doba než délka stanovené týdenní pracovní doby, a to 40 hodin týdně. Dohoda o kratší pracovní době musí být sepsána mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem na základě písemné smlouvy, tím zaměstnanci přísluší mzda či plat, dle sjednané kratší pracovní doby.

Mezi dohody sjednané mimo pracovní poměr patří:

- dohoda o provedení práce – jedná se o vztah sjednaný mimo pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o výkonu práce. Rozsah vykonávané dohody o provedení práce nesmí přesáhnout více než 300 hodin v kalendářním roce a musí být písemně uzavřena. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci písemně rozvrhnout pracovní dobu a seznámit s ní zaměstnance nejpozději 3 pracovní dny před začátkem směny;
- dohoda o pracovní činnosti – jedná se o vztah sjednaný mimo pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rozsah dohody o pracovní činnost nesmí přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby, nejdéle však dobu 52 týdnů. Zaměstnavatel je též povinen zaměstnanci písemně rozvrhnout pracovní dobu a seznámit s ní zaměstnance nejpozději 3 pracovní dny před

začátkem směny. Smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být též písemně uzavřena. (73)

Graf 17: Nezaměstnané ženy na Úřadu práce v Litoměřicích



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf výše zobrazuje nezaměstnané osoby evidované na Úřadu práce v Litoměřicích, a to vždy k poslednímu dni měsíce prosinec daného roku. V grafu lze vyčíst jak ukazatele uchazečů o zaměstnání po ukončení mateřské či rodičovské dovolené či osoby pečující o děti do 15 let věku, v porovnání s celkovým počtem evidovaných žen na Úřadu práce v Litoměřicích. Nejvíce evidovaných žen na Úřadu práce v Litoměřicích po mateřské či rodičovské dovolené bylo v roce 2017, a to celkem 488 osob. Ostatní roky počet nezaměstnaných žen po mateřské či rodičovské dovolené pozvolna klesal a v roce 2020 opět vrostl, a to na počet 386 nezaměstnaných osob, v roce 2021 celkem na 476 nezaměstnaných osob. Osob pečující o děti do 15 let věku bylo v evidenci Úřadu práce v Litoměřicích opět nejvíce, a to v roce 2017 s celkovým počtem 700 osob, a nejméně v roce 2019, a to celkem 535 osob. V roce 2020 opět počet evidovaných žen vrostl, a to na 625 nezaměstnaných žen, a v roce 2021 vzrostl počet žen na 614. V porovnání s celkovým počtem žen evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích, kdy bylo v roce 2017

nezaměstnaných 1808 osob a v roce 2019 nejméně evidovaných žen, a to celkem 1329 osob.

Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2023 informuje o větší podpoře zkrácených úvazků, rekvalifikací či zakotvení takzvaných home office. Cílem je produktivně a efektivněji využít pracovní síly, podpora flexibilnějších úvazků, forem práce či neustálé zvyšování rekvalifikací zaměstnanců firem. Ministerstvo práce a sociálních věcí se zaměřuje na uchazeče o zaměstnání, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Jedná se například o mladé osoby po škole, rodiny s dětmi, hendikepované osoby či osoby předdůchodovém věku. Projekt „Šance na práci“ se na tyto osoby zaměřuje. (74)

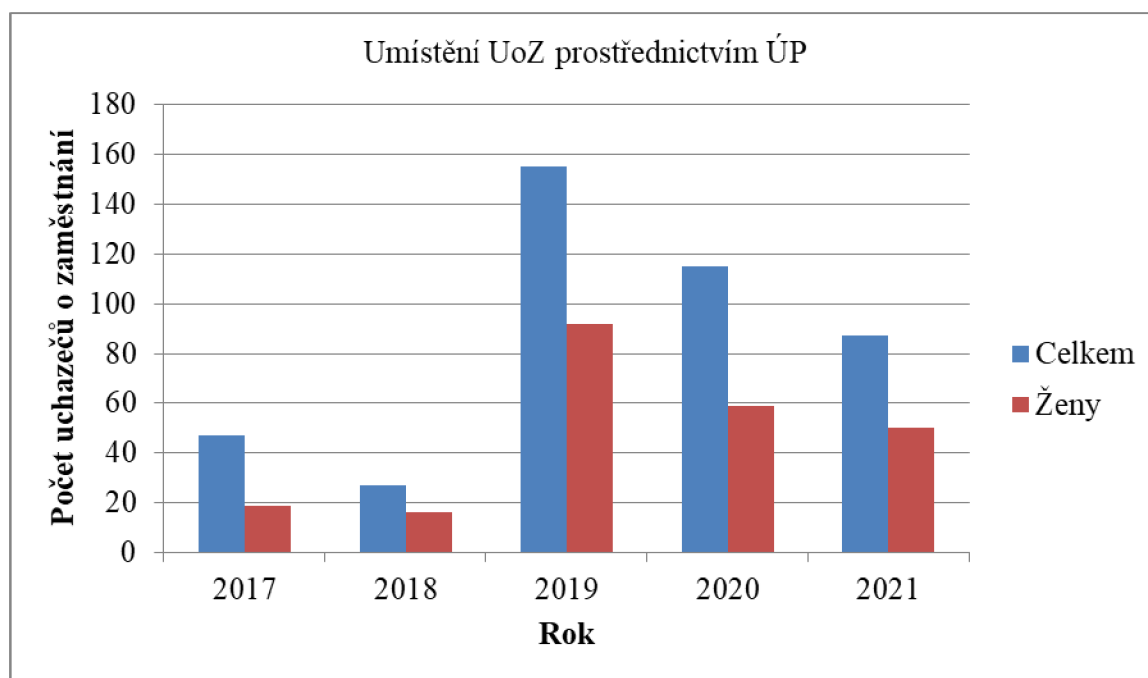
Projekt „**Šance na práci**“ nabízí Úřad práce České republiky v celkových 13 regionálních krajích. Mezi 13 regionálními kraji je i Ústecký kraj, který nabízí pomoc lidem, kteří ztratili zaměstnání a nedaří se jim delší dobu nalézt nové zaměstnání. Pomoc nabízí i dalším lidem například osobám, které jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání po rodičovské dovolené, lidem vyššího věku, osobám se zdravotním postižením či absolventům bez praxe. Díky spolupráci z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus, má Úřad práce České republiky k dispozici na podporu zvýšení zaměstnanosti těmto cílovým skupinám celkem 373 milionu korun českých. Úřad práce České republiky počítá s tím, že do projektu zařadí přes čtyři tisíce uchazečů o zaměstnání a více jak tři a půl tisíce osob absolvuje některou z forem poradenství, jako je například forma rekvalifikací, proškolení finanční gramotnosti, sestavení plánu osobního rozvoje či pomoc v oblasti pracovních pohovorů. (75)

Úřad práce v Litoměřicích zařadil do projektu „Šance na práci“ dne 20. 6. 2023, a to celkem 8 uchazečů o zaměstnání. Dne 12. 9. 2023 bylo zařazeno do tohoto projektu dalších 8 uchazečů o zaměstnání. K prosinci roku 2023 celkem 12 uchazečů o zaměstnání je zařazeno v určitých programech a aktivně se s nimi pracuje. Z celkových 12 uchazečů o zaměstnání, jsou 4 uchazeči o zaměstnání, kteří čekají na schválení vyhrazeného společensky účelného pracovního místa.

4.6.1 Uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích

Následující grafy znázorňují pomocí ukazatelů uplatnění uchazečů o zaměstnání na trh práce prostřednictvím dat z Úřadu práce v Litoměřicích v průběhu 5 let, a to vždy k poslednímu dni měsíce prosinec daného roku. Data jsou poskytnuta ze statistik Úřadu práce České republiky a vnitřní databáze OKpráce.

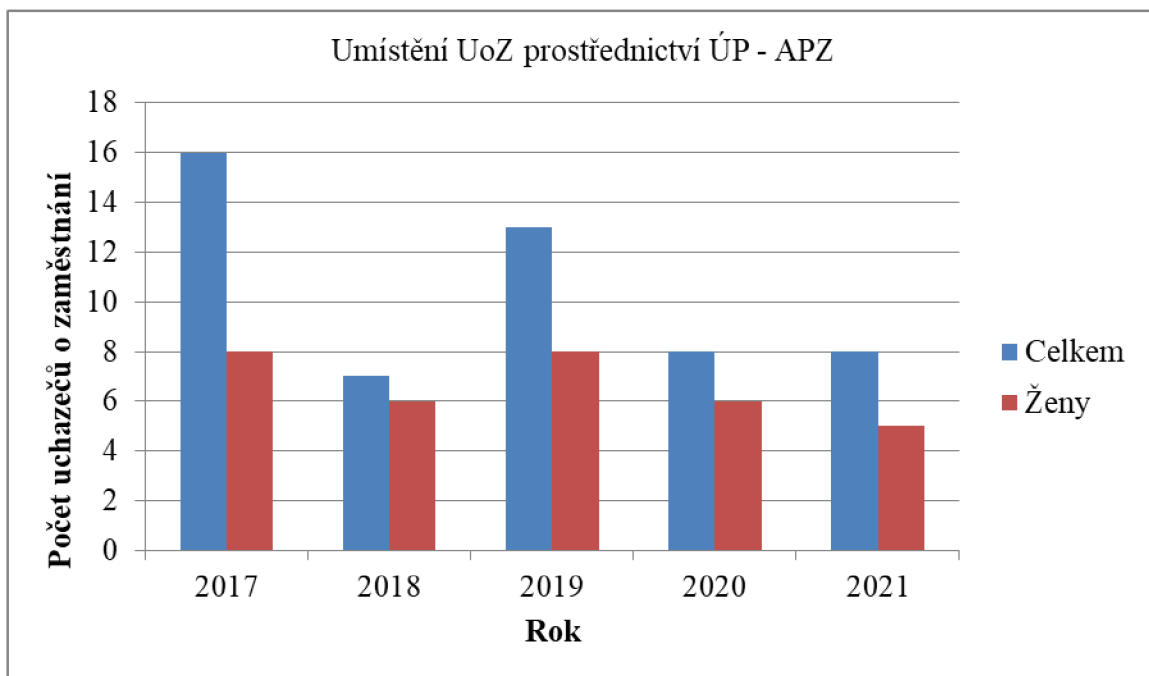
Graf 18: Umístění uchazečů o zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf výše zobrazuje umístění uchazečů o zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích od roku 2017 do roku 2021 v porovnání všech uchazečů o zaměstnání a žen. Nejvíce uchazečů o zaměstnání ukončilo evidenci na Úřadu práce v Litoměřicích v roce 2019 prostřednictvím služeb úřadu práce, a to jak v celkovém počtu 155 uchazečů o zaměstnání, tak i nezaměstnaných žen, kterých bylo 92. Nejméně umístěných uchazečů o zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích bylo v roce 2018, s celkovým počtem 27 ukončených uchazečů o zaměstnání, a z toho 16 žen. Ukončení uchazečů o zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce České republiky se myslí například ukončení formou aktivní politiky zaměstnanosti či formou regionálních individuálních projektů.

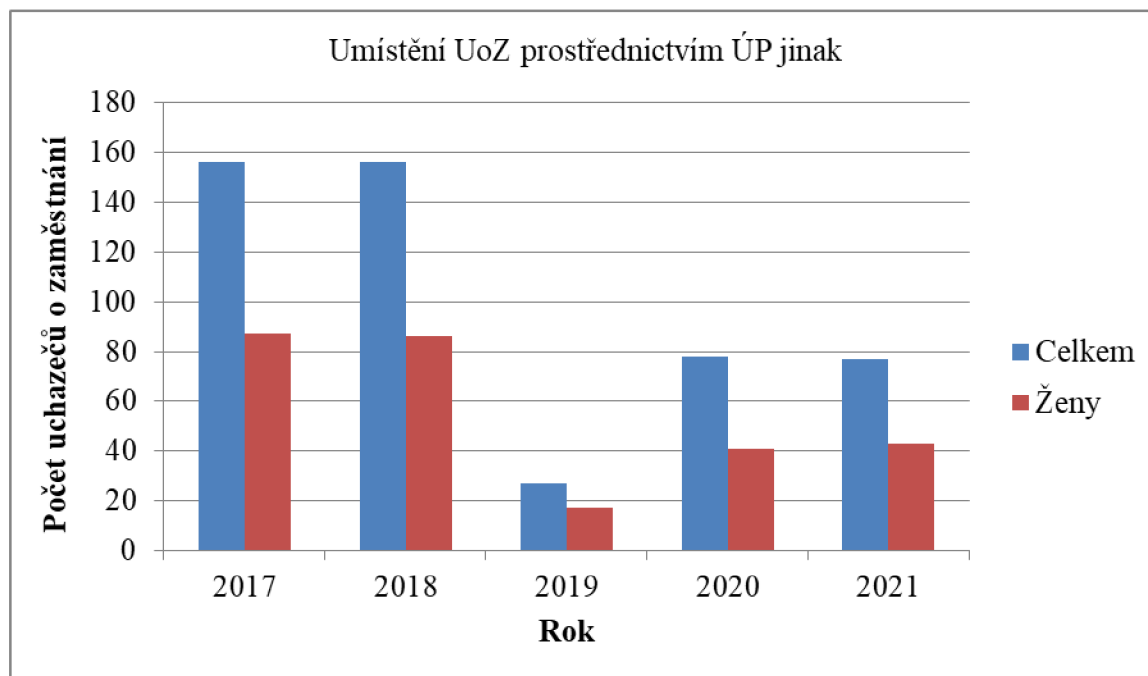
Graf 19: Umístění uchazečů o zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf číslo 19, který znázorňuje umístěné uchazeče o zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích. Graf číslo 19 je odvozen z grafu číslo 18. Znázorňuje zde celkový počet uchazečů o zaměstnání a žen, kteří ukončili evidenci na Úřadu práce v Litoměřicích v prosinci daného roku prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi formy aktivní politiky zaměstnanosti patří například veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace či překlenovací příspěvek.

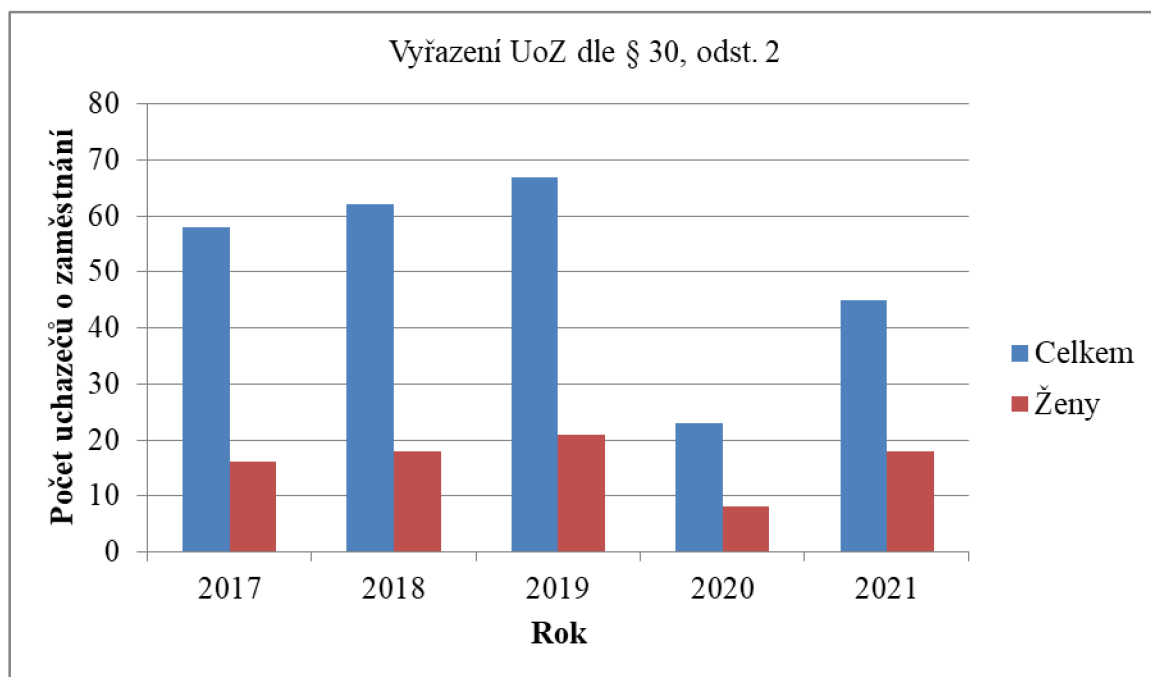
Graf 20: Umístění uchazečů o zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích jiným způsobem



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Z grafu 20 lze vyčíst, že nejvíce uchazečů o zaměstnání ukončilo k prosinci daného roku Úřad práce v Litoměřicích jiným způsobem v roce 2017 a 2018, a to stejný počet 156 osob. Z toho nezaměstnaných žen bylo v roce 2017 ukončeno prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích 87 osob a v roce 2018 bylo ukončeno 86 nezaměstnaných žen. V roce 2019 bylo umístění uchazečů o zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích nejméně využíváno, a to celkem 27 osob a z toho bylo 17 žen. Opakovaně roku 2020 a roku 2021 byl na Úřadu práce v Litoměřicích ukončen obdobným způsobem počet uchazečů o zaměstnání, a to v roce 2020 s celkovým počtem 78 uchazečů o zaměstnání, a z toho bylo ukončeno 41 žen. V roce 2021 bylo ukončeno tímto způsobem 77 uchazečů o zaměstnání, a z toho 43 žen.

Graf 21: Vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence Úřadu práce v Litoměřicích

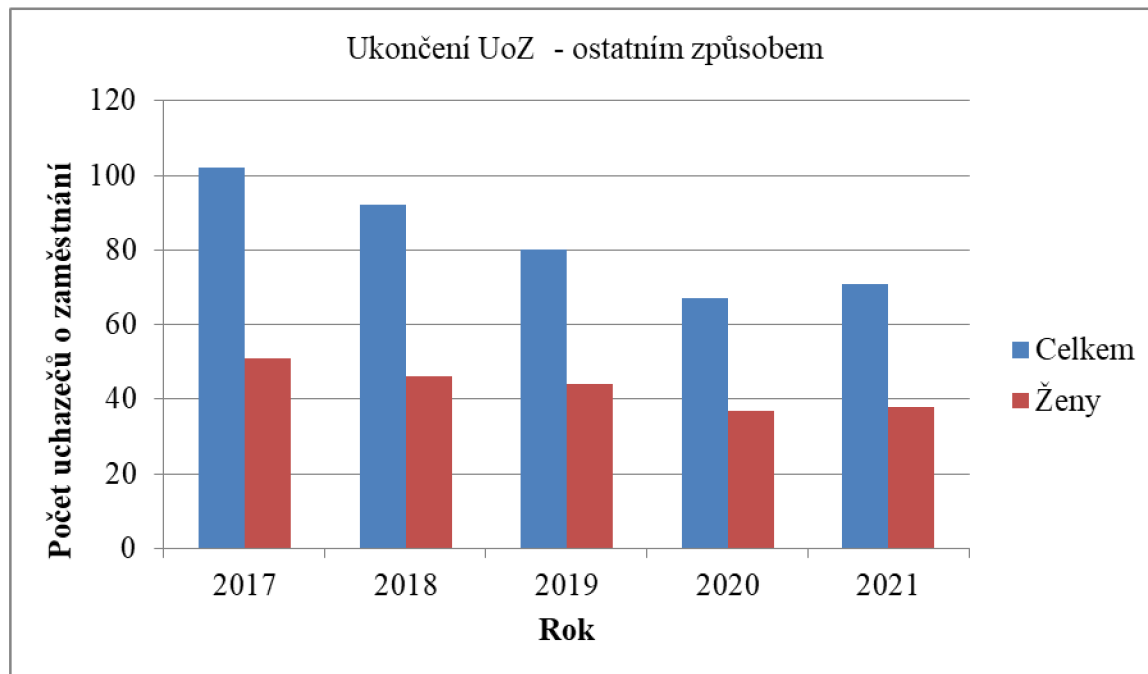


Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf výše zobrazuje vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence Úřadu práce v Litoměřicích prostřednictvím § 30, odst. 2. zákona číslo 435/2004 Sb. zákona o zaměstnanosti. Nejvíce nezaměstnaných osob bylo vyřazeno z evidence uchazečů o zaměstnání v roce 2019, a to celkem 67 osob, z toho bylo 21 vyřazených žen. Nejméně osob bylo vyřazeno z evidence uchazečů o zaměstnání v roce 2020, a to celkem 23 osob, z toho bylo 8 nezaměstnaných žen. Jde o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, dle § 30, odst. 2, zákona o zaměstnanosti, kteří bez vážného důvodu:

- odmítnou nastoupit do vhodného zaměstnání, které jim nabídne Úřad práce České republiky;
- odmítnou nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu či neplní studijní a výcvikové povinnosti;
- neposkytne uchazeč o zaměstnání součinnost při vypracování individuálního akčního plánu či aktualizování nebo realizování individuálního akčního plánu;
- uchazeč o zaměstnání se odmítne podrobit vyšetření svého zdravotního stavu či psychologickému vyšetření;
- maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky.

Graf 22: Ukončení uchazečů o zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích - ostatním způsobem



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf číslo 22 znázorňuje ukončení evidence uchazečů o zaměstnání Úřadu práce v Litoměřicích od roku 2017 do roku 2021 celkového počtu uchazečů o zaměstnání v porovnání s počtem žen. V roce 2017 bylo z evidence uchazečů o zaměstnání tímto způsobem ukončeno nejvíce, a to 102 nezaměstnaných osob, z toho 51 bylo žen. Nejméně vyřazených uchazečů o zaměstnání bylo v roce 2020, a to celkem 67 osob, z toho 37 žen. Ukončení evidence uchazečů o zaměstnání tímto způsobem se týká například osob, které ukončí evidenci na vlastní žádost. Evidence na Úřadu práce České republiky není povinná, takže si každý může ukončit evidenci na vlastní žádost, kdykoliv chce. Dalším důvodem ukončení evidence tímto způsobem je například nástup na rodičovský příspěvek. Matka, která porodí dítě, ukončuje evidenci uchazečů o zaměstnání dnem před narozením dítěte. Doložením rodného listu dítěte je matka zpětně vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání a dnem narození dítěte jí vzniká nárok na rodičovský příspěvek. Jiný příkladem jsou například matky, které nastupují na peněžitou pomoc v mateřství, která vzniká dle zákona o nemocenském pojištění 8 – 6 týdnů před očekávaným porodem, též ukončují evidenci uchazeče o zaměstnání den před nástupem na peněžitou pomoc v mateřství.

4.7 Ukončená evidence uchazečů o zaměstnání z Úřadu práce v Litoměřicích

Následující tabulky znázorňují pomocí ukazatelů ukončení uchazečů o zaměstnání a nástup na trh práce z dat Úřadu práce v Litoměřicích v průběhu 5 let, a to vždy k poslednímu dni měsíce prosinec daného roku. Data jsou poskytnuta statistikami Úřadu práce České republiky a vnitřní databáze OKpráce.

Tabulka 6: Ukončená evidence uchazečů o zaměstnání v roce 2017

	Celkem UoZ	Ženy
Ukončená evidence UoZ a vyřazení UoZ	355	169
Celková délka evidence UoZ ve dnech (v tis.)	114	63
Průměrná délka evidence UoZ ve dnech	321	375

Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Tabulka číslo 6 znázorňuje celkový počet ukončených uchazečů o zaměstnání, včetně vyřazených uchazečů o zaměstnání v roce 2017, kteří vstoupili na trh práce. Celkový počet ukončených uchazečů o zaměstnání k prosinci 2017 byl 355 osob, a z toho bylo 169 žen. Celková délka evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech byla 114 tisíc a u žen byla celková délka evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech 63 tisíc. Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech byla 321 a průměr délky evidence uchazečů o zaměstnání u žen byl 375 dnů.

Tabulka 7: Ukončená evidence uchazečů o zaměstnání v roce 2018

	Celkem UoZ	Ženy
Ukončená evidence UoZ a vyřazení UoZ	323	160
Celková délka evidence UoZ ve dnech (v tis.)	89	54
Průměrná délka evidence UoZ ve dnech	277	337

Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Tabulka výše zobrazuje celkový počet ukončených uchazečů o zaměstnání, včetně vyřazených uchazečů o zaměstnání v roce 2018, kteří vstoupili na trh práce. Celkový počet ukončených uchazečů o zaměstnání k prosinci 2018 byl 323 osob, a z toho bylo 160 žen.

Celková délka evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech byla 89 tisíc a u žen byla celková délka evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech 54 tisíc. Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech byla 277 a průměr délky evidence uchazečů o zaměstnání u žen byl 337 dnů.

Tabulka 8: Ukončená evidence uchazečů o zaměstnání v roce 2019

	Celkem UoZ	Ženy
Ukončená evidence UoZ a vyřazení UoZ	323	170
Celková délka evidence UoZ ve dnech (v tis.)	58	27
Průměrná délka evidence UoZ ve dnech	180	157

Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Tabulka číslo 8 zachycuje celkový počet ukončených uchazečů o zaměstnání, včetně vyřazených uchazečů o zaměstnání v roce 2019, kteří vstoupili na trh práce. Celkový počet ukončených uchazečů o zaměstnání k prosinci 2019 byl 323 osob, a z toho bylo 170 žen. Celková délka evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech byla 58 tisíc a u žen byla celková délka evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech 27 tisíc. Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech byla 180 a průměr délky evidence uchazečů o zaměstnání u žen byl 157 dnů.

Tabulka 9: Ukončená evidence uchazečů o zaměstnání v roce 2020

	Celkem UoZ	Ženy
Ukončená evidence UoZ a vyřazení UoZ	274	140
Celková délka evidence UoZ ve dnech (v tis.)	53	38
Průměrná délka evidence UoZ ve dnech	194	268

Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Tabulka výše zobrazuje celkový počet ukončených uchazečů o zaměstnání, včetně vyřazených uchazečů o zaměstnání v roce 2020, kteří vstoupili na trh práce. Celkový počet ukončených uchazečů o zaměstnání byl k prosinci 2020 274 osob, a z toho bylo 140 žen. Celková délka evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech byla 53 tisíc a u žen byla celková délka evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech 38 tisíc. Průměrná délka evidence

uchazečů o zaměstnání ve dnech byla 194 a průměr délky evidence uchazečů o zaměstnání u žen byl 268 dnů.

Tabulka 10: Ukončená evidence uchazečů o zaměstnání v roce 2021

	Celkem UoZ	Ženy
Ukončená evidence UoZ a vyřazení UoZ	272	144
Celková délka evidence UoZ ve dnech (v tis.)	47	30
Průměrná délka evidence UoZ ve dnech	171	210

Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Tabulka číslo 10 zachycuje celkový počet ukončených uchazečů o zaměstnání, včetně vyřazených uchazečů o zaměstnání v roce 2021, kteří vstoupili na trh práce. Celkový počet ukončených uchazečů o zaměstnání k prosinci 2021 byl 272 osob, a z toho bylo 144 žen. Celková délka evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech byla 47 tisíc a u žen byla celková délka evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech 30 tisíc. Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání ve dnech byla 171 a průměr délky evidence uchazečů o zaměstnání u žen byl 210 dnů.

Z Úřadu práce v Litoměřicích bylo vybráno konkrétních 10 uchazečů o zaměstnání, kteří byli zařazeni do evidence uchazečů o zaměstnání, a jejich společný ukazatel byla náhradní doba zaměstnání, čímž se rozumí rodičovská dovolená a péče o dítě do 15 let věku. V roce 2021 tito vybraní uchazeči o zaměstnání ukončili evidenci nezaměstnaných a jejich důvod ukončení byl různorodý.

První uchazečka o zaměstnání, která ukončila evidenci nezaměstnaných na Úřadu práce v Litoměřicích v červenci 2022, skončila na vlastní žádost. Důvodem ukončení na vlastní žádost, byla péče o dítě do 7 let věku. Díky zákonu č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, § 7 písm. k, stát je plátcem pojistného prostřednictvím státního rozpočtu za osobu, která celodenně osobně a řádně pečuje nejméně o jedno dítě do sedmi let nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku a nejedná se o osoby na rodičovském příspěvku nebo o osobu na mateřské dovolené či o osobu pobírající peněžitou pomoc v mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění. Tato uchazečka o zaměstnání se do půl roku znovu nezaevidovala do evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích.

(76)

Druhá vybraná uchazečka ukončila evidenci nezaměstnaných na Úřadu práce v Litoměřicích v září 2022, a to též na vlastní žádost. Důvodem ukončení evidence byla péče o osobu blízkou, která je závislá na péči jiné osoby. V zákoně č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, § 7 písm. g, je uvedeno, že stát je plátcem pojistného prostřednictvím státního rozpočtu za pojištěnce, který pečuje o jiné osoby ve II stupni (středně těžká závislost) nebo osobu ve III stupni (těžká závislost) či osobu ve IV stupni (úplná závislost). Jedná se také o osoby, které pečují o osoby mladší 10 let věku, které jsou závislé na péči jiné osoby v I stupni (lehká závislost). Tato uchazečka se také nenavrátila zpět do evidence uchazečů o zaměstnání od ukončení evidence o zaměstnání v průběhu 6 měsíců. (76)

Další uchazečky o zaměstnání ukončily evidenci nezaměstnaných na Úřadu práce v Litoměřicích v průběhu roku 2022 a roku 2023. Tyto uchazečky nastoupily do zaměstnání na hlavní pracovní poměr či na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedna z uchazeček o zaměstnání nastoupila na hlavní pracovní, bez využití služeb Úřadu práce České republiky a od září roku 2022 nastoupila na pozici uklízečka, na základní školu. Zpět do evidence Úřadu práce v Litoměřicích byla uchazečka o zaměstnání zařazena od července roku 2023. Druhá uchazečka o zaměstnání, která nastoupila na hlavní pracovní poměr v říjnu 2021 jako kuchařka do restaurace, se do evidence uchazečů o zaměstnání vrátila v lednu 2022. Třetí uchazečka o zaměstnání nastoupila do zaměstnání na hlavní pracovní poměr v dubnu 2022 a zpět do evidence Úřadu práce v Litoměřicích se zařadila v listopadu 2022. Tato uchazečka o zaměstnání pracuje jako pracovník veřejného prostranství a evidence každý rok se opakuje. Ostatní uchazečky o zaměstnání nastoupily na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti. Díky novele zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, uchazeči o zaměstnání, kteří nastoupí na dohodu o provedení práce, nesmí být vedeni v evidenci Úřadu práce České republiky.

Jiná uchazečka o zaměstnání využila služeb Úřadu práce České republiky a díky službě aktivní politiky zaměstnanosti na rekvalifikaci - kurz kadeřnice, který uchazečka o zaměstnání úspěšně absolvovala, a následně ukončila evidenci nezaměstnaných na Úřadu práce v Litoměřicích a zahájila činnost osoby samostatně výdělečně činné. Tato uchazečka též, nenastoupila do evidence úřadu práce do půli roku od ukončení evidence.

Prostřednictvím služby aktivní politiky zaměstnanosti, požádala uchazečka o zaměstnání o podporu společensky účelného pracovního místa, prostřednictvím osoby samostatně výdělečně činné na provoz a začátek podnikání. Tato uchazečka o zaměstnání,

se od zahájení samostatně výdělečné činnosti do půl roku znovu nezaevidovala na Úřad práce v Litoměřicích.

Poslední uchazečka o zaměstnání je v evidenci uchazečů o zaměstnání i v současné době, ale díky projektu „Šance na práci v Ústeckém kraji“ má rozjednaný a doložený příslib k nástupu do zaměstnání u zaměstnavatele jako pomocná kuchařka, od ledna roku 2024.

Nástup na hlavní pracovní poměr pro tyto uchazečky o zaměstnání je složitý a z velké části tyto uchazečky o zaměstnání setrvávají v evidenci Úřadu práce České republiky. Díky službám, které Úřad práce České republiky nabízí, mnoho uchazečů o zaměstnání absolvuje mnoho kurzů, některé využívají i možnost motivačního školení, individuálního poradenství či finanční gramotnosti, které úřad práce nabízí.

5 Výsledky a diskuse

5.1 Výsledky

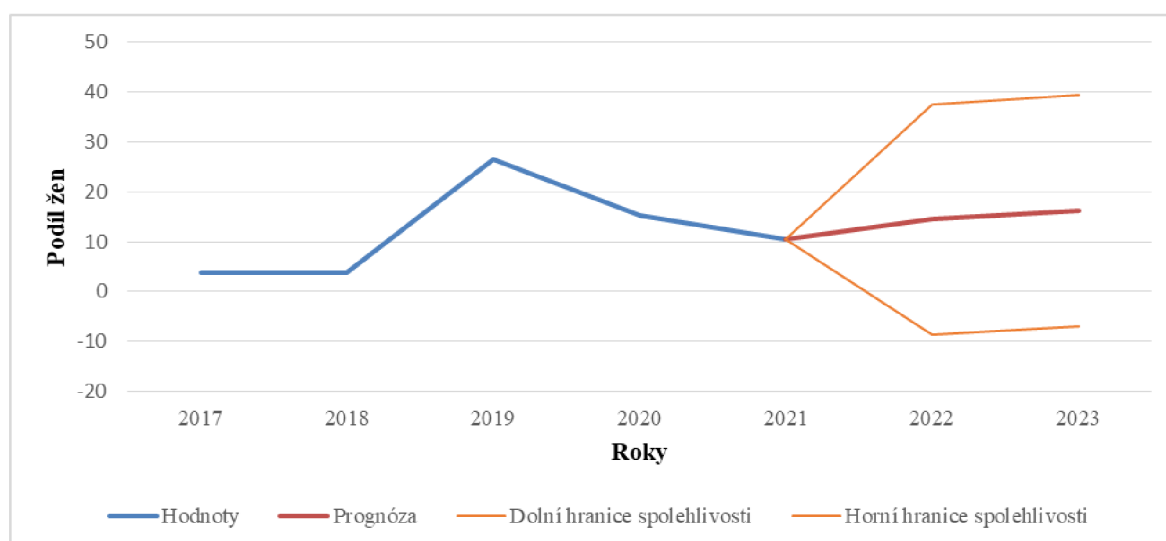
Praktická část diplomové práce se zaměřuje na problematiku žen po rodičovské dovolené na Úřadu práce v Litoměřicích. Následující tabulky a grafy zobrazují, kolik nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce.

Tabulka 11: Kolik žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce prostřednictvím služeb úřadu práce

	Navrátilo na trh práce prostřednictvím ÚP	Celkem ženy v evidenci ÚP	%
2017	19	488	3,9
2018	16	426	3,7
2019	92	346	26,5
2020	59	386	15,2
2021	50	476	10,5
Celkem	236	2122	11,1

Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf 23: Ženy, které se navrátily na trh práce prostřednictvím ÚP – v %

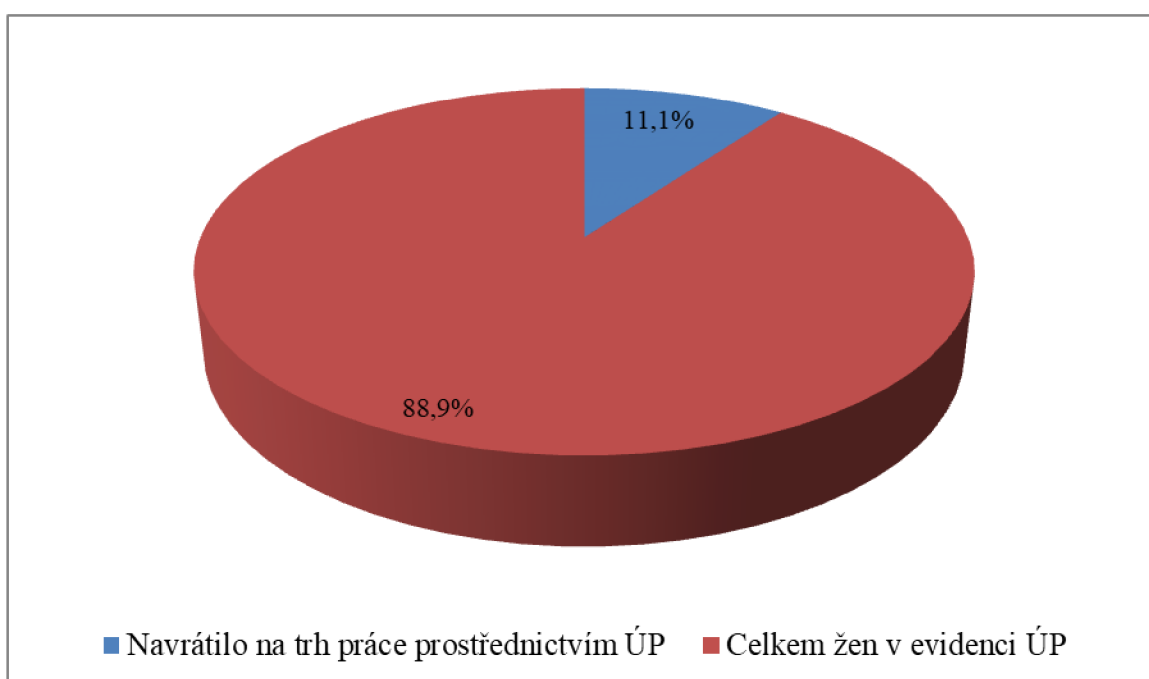


Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf výše zobrazuje vývoj v průběhu 5 let u žen, které se po rodičovské dovolené se navrátily na trh práce prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích, s prognózou na další dva roky. Z výše uvedených dat lze konstatovat, že v roce 2019 byla nejvíce podpořena pracovní místa ženami, oproti jiným rokům.

Následující graf zobrazuje počet nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené, které se navrátily na trh práce prostřednictvím služeb Úřadu práce v Litoměřicích.

Graf 24: Kolik žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce prostřednictvím služeb Úřadu práce v Litoměřicích



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf číslo 24 zachycuje, kolik procent žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích v průběhu 5 let. **Hodnoty vyjadřují procentní podíl žen, které se navrátily na trh práce, a to celkem 11,1 % osob v porovnání se ženami, které byly v evidenci úřadu práce.**

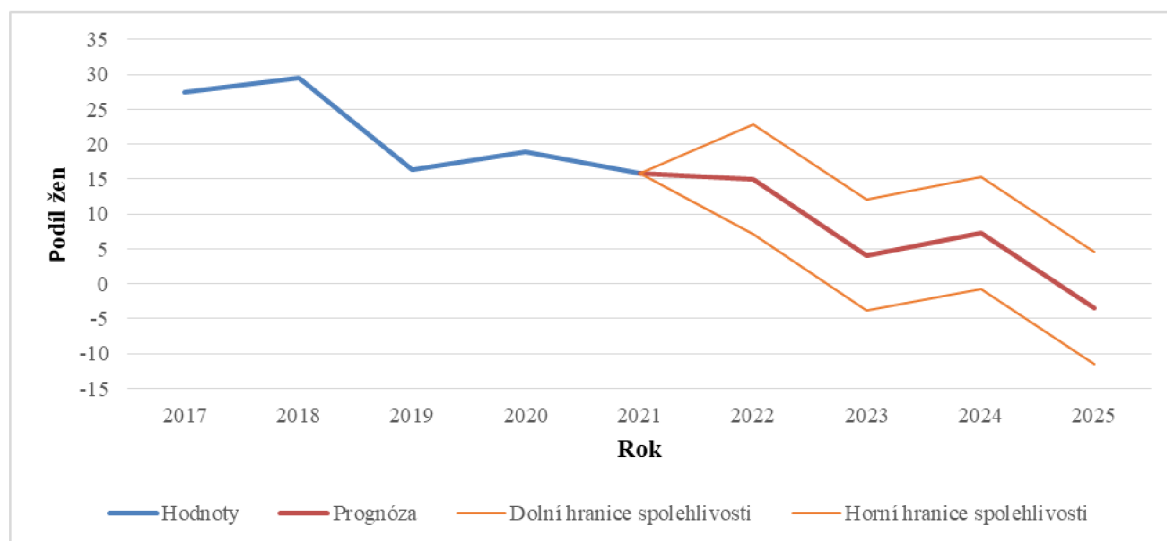
Následující tabulka a grafy zobrazují, kolik nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce bez využití služeb Úřadu práce v Litoměřicích.

Tabulka 12: Kolik žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce bez využití služeb úřadu práce

	Navrátilo na trh práce bez využití služeb ÚP	Celkem ženy v evidenci ÚP	%
2017	134	488	27,4
2018	126	426	29,5
2019	57	346	16,4
2020	73	386	18,9
2021	76	476	15,9
Celkem	466	2122	21,9

Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

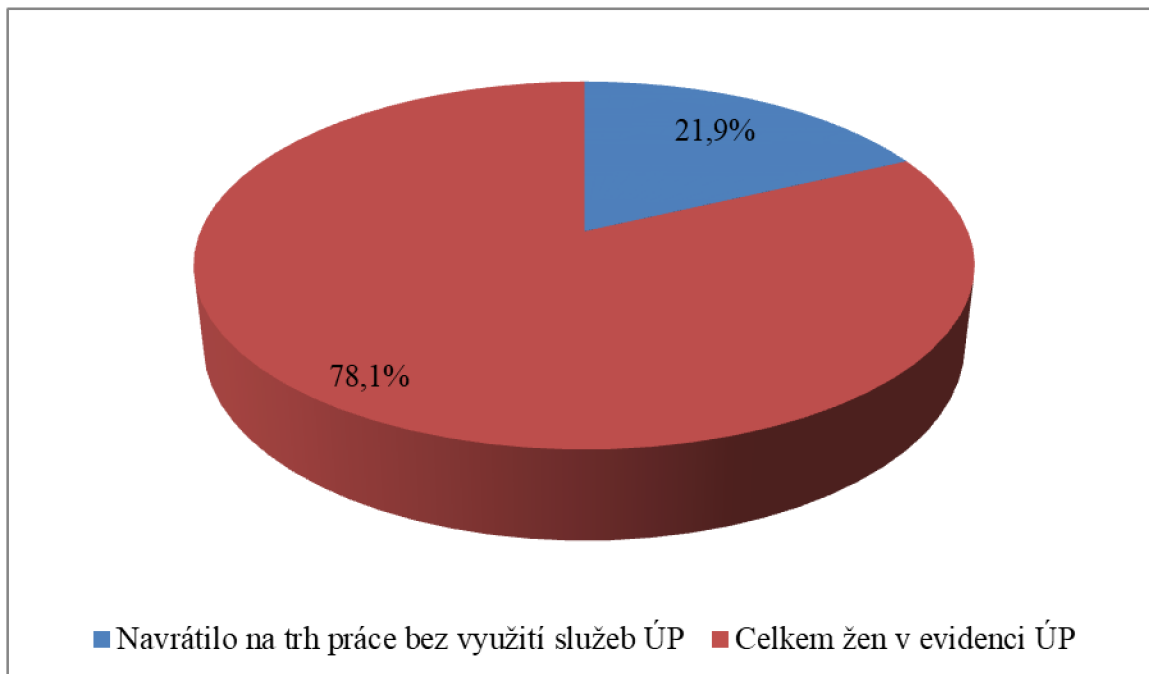
Graf 25: Ženy, které se navrátily na trh práce bez využití služeb ÚP – v %



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf výše zobrazuje vývoj v průběhu 5 let u žen, které se po rodičovské dovolené se navrátily na trh práce bez využití služeb Úřadu práce v Litoměřicích, s prognózou na další dva roky. Z výše uvedených dat lze konstatovat, že v průběhu 5 let pozvolna klesal počet žen, které se navrátily na trh práce.

Graf 26: Kolik žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce bez využití služeb Úřadu práce v Litoměřicích



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf číslo 26 zachycuje, kolik procent žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce bez využití služeb Úřadu práce v Litoměřicích v období od roku 2017 do roku 2021. Hodnoty vyjadřují procentní podíl žen, které se navrátily na trh práce bez využití služeb úřadu práce, a to celkem 21,9 % osob v porovnání se ženami, které byly v evidenci úřadu práce.

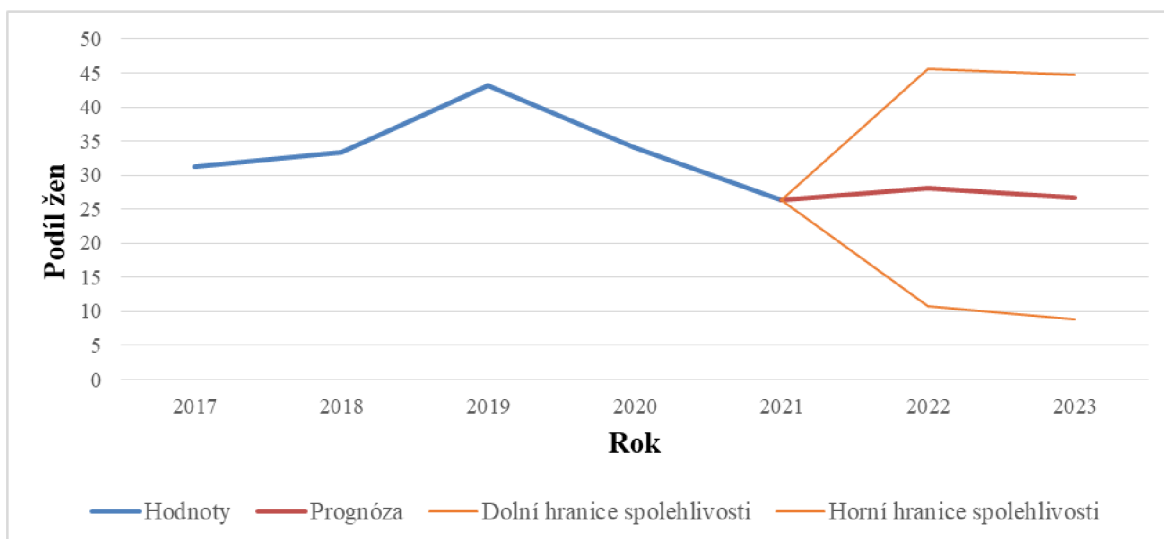
Následující tabulka a grafy zobrazují, kolik nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce.

Tabulka 13: Kolik žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce

	Kolik žen se navrátilo na trh práce	Celkem ženy v evidenci ÚP	%
2017	153	488	31,3
2018	142	426	33,3
2019	149	346	43,1
2020	132	386	34,1
2021	126	476	26,4
Celkem	702	2122	33,0

Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

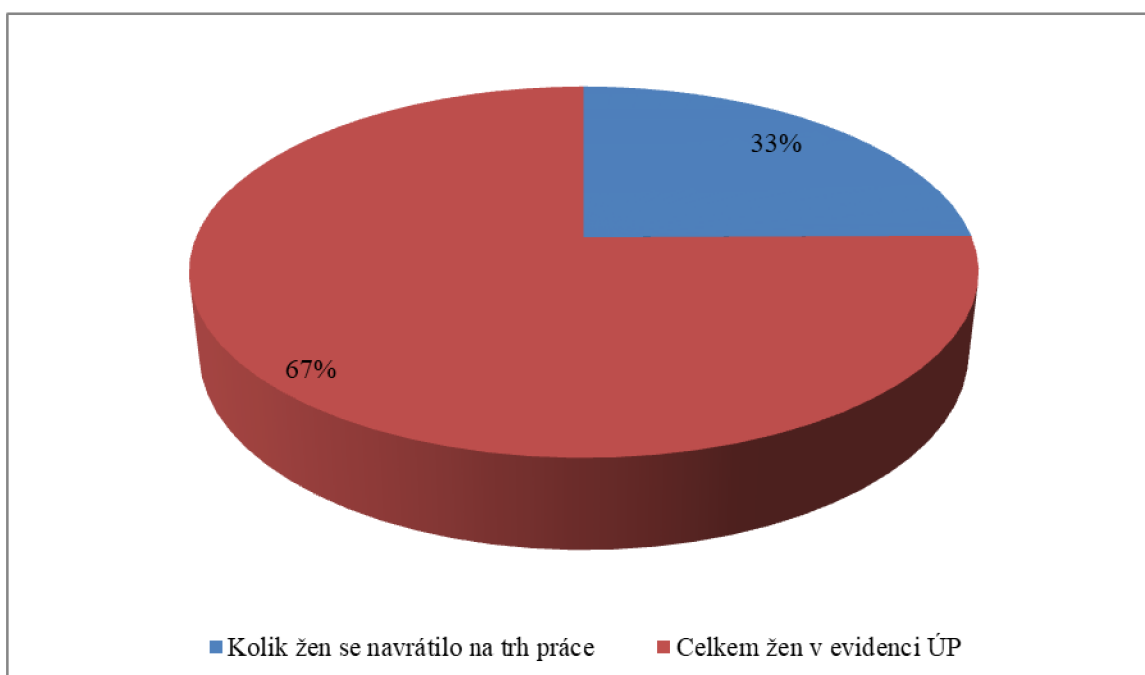
Graf 27: Ženy, které se navrátily na trh práce – v %



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf výše zobrazuje vývoj v průběhu 5 let u žen, které se po rodičovské dovolené se navrátily na trh práce, s prognózou na další dva roky. Z výše uvedených dat lze konstatovat, že v průběhu 5 let pozvolna klesal počet žen, které se navrátily na trh práce.

Graf 28: Kolik žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf číslo 28 zobrazuje, kolik procent žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce v období od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2021. Hodnoty vyjadřují procentní podíl žen, které se navrátily na trh práce, a to celkem 33 % osob v porovnání se ženami, které byly v evidenci úřadu práce.

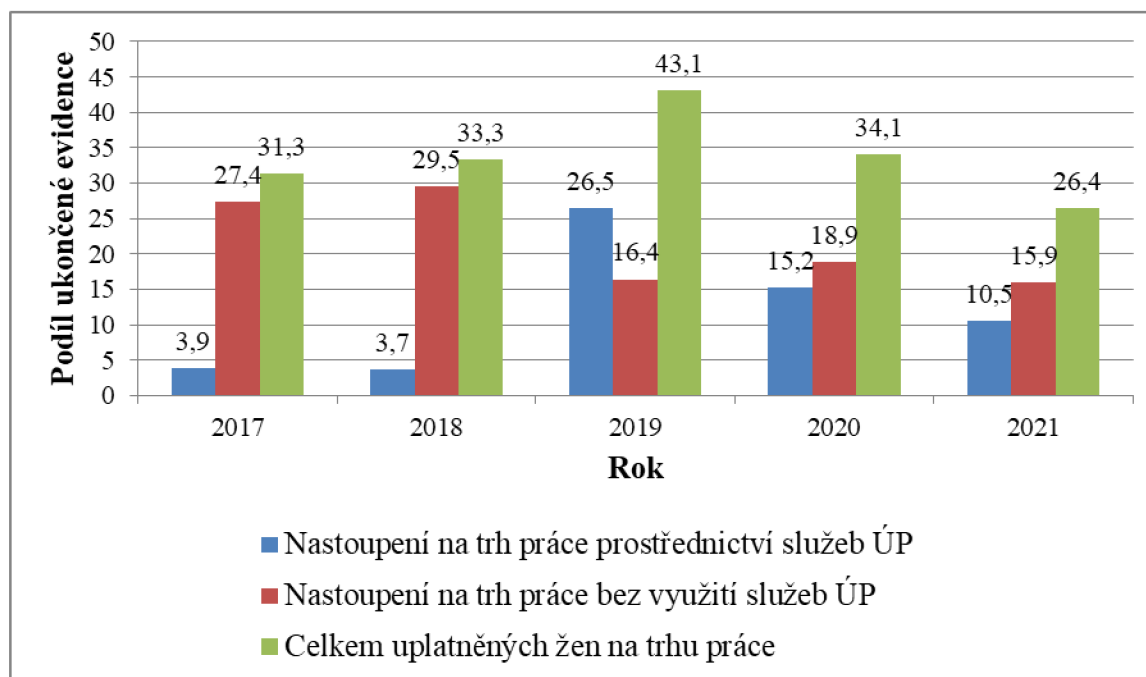
Nadcházející tabulka a graf znázorňují porovnání žen, které nastoupily na trh práce prostřednictvím služeb Úřadu práce v Litoměřicích nebo ty, které na trh práce nastoupily bez využití této služby.

Tabulka 14: Komparace žen, které nastoupily na trh práce prostřednictvím služeb úřadu práce nebo těch, které na trh práce nastoupily bez využití této služby

Rok	Srovnání v %		
	Nastoupení na trh práce prostřednictvím služeb ÚP	Nastoupení na trh práce bez využití služeb ÚP	Celkem uplatněných žen na trhu práce
2017	3,9	27,4	31,3
2018	3,7	29,5	33,3
2019	26,5	16,4	43,1
2020	15,2	18,9	34,1
2021	10,5	15,9	26,4
Celkem	11,1	21,9	33,0

Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf 29: Komparace žen, které nastoupily na trh práce – porovnání v %



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Komparací bylo zjištěno, že v roce 2017, v roce 2018, v roce 2020 a v roce 2021 ukončilo evidenci uchazečů o zaměstnání více žen bez využití služeb Úřadu práce v Litoměřicích, než prostřednictvím služeb úřadu práce. Kromě roku 2019, kdy ukončilo evidenci osob zhruba 26,5 % žen prostřednictvím služeb Úřadu práce v Litoměřicích a bez využití této služby, ukončilo evidenci uchazečů o zaměstnání pouze 16,4 % osob. Porovnání s obdobím od roku 2017 do roku 2021 nastoupilo na trh práce podobně stejný počet žen, a to jak prostřednictvím služeb úřadu práce, tak i bez využití služeb úřadu práce. V souvislosti s podporou peněz, které jsou poskytovány prostřednictvím Evropských sociálních fondů či národních individuálních projektů, nastoupilo na trh práce podobně stejné množství žen po rodičovské dovolené v průběhu pěti let.

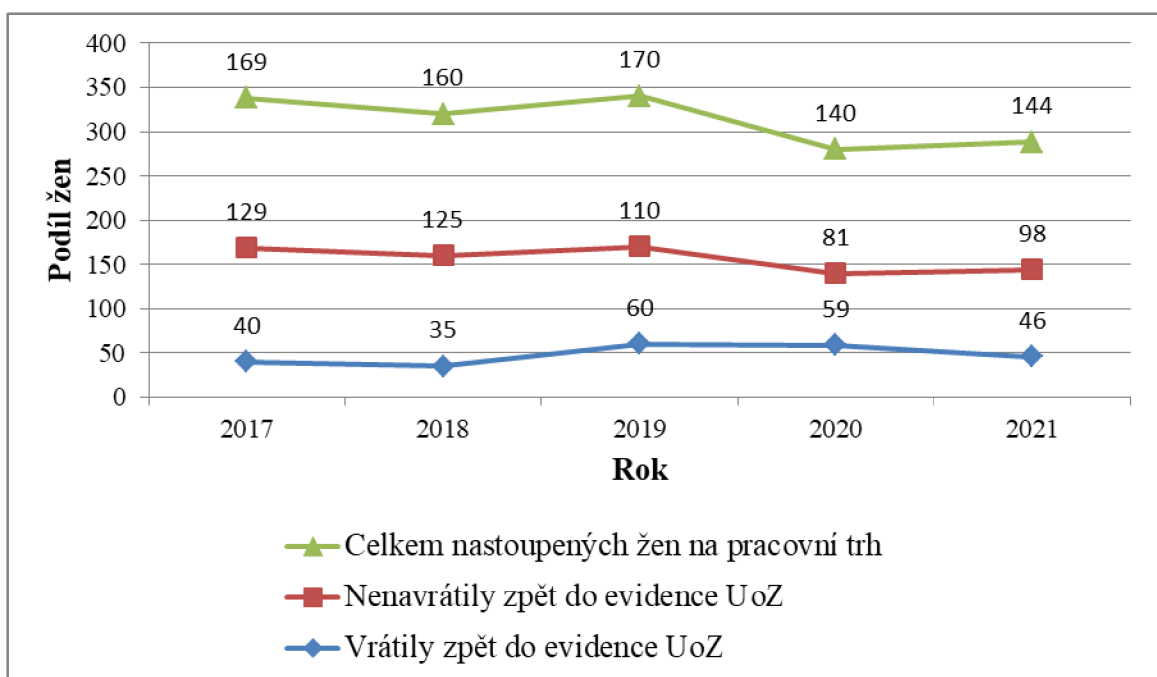
Následující tabulka a graf zobrazuje srovnání žen, které nastoupily na pracovní trh a zda jejich uplatnění bylo delší jak 6 měsíců od ukončení evidence na úřadu práce.

Tabulka 15: Komparace žen, které nastoupily na trh práce a jejich uplatnění bylo delší než 6 měsíců od ukončení evidence úřadu práce

	Celkem nastoupených žen na pracovní trh	Navrátilo zpět do evidence UoZ	Nenavrátilo zpět do evidence UoZ
2017	169	40	129
2018	160	35	125
2019	170	60	110
2020	140	59	81
2021	144	46	98

Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Graf 30: Komparace žen, které nastoupily na pracovní trh a jejich uplatnění bylo delší než 6 měsíců od ukončení evidence



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Komparací bylo zjištěno, že v období od roku 2017 až do roku 2021 z celkově vyřazených žen, se zhruba 69,3 % žen nenavrátilo zpět do evidence uchazečů o zaměstnání do 6 měsíců od ukončení evidence úřadu práce. Pouze 30,7 % žen se navrátila zpět do evidence uchazečů o zaměstnání z celkově vyřazených žen.

Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření zaměřujících se na dosažení nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti. Mezi významné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří například rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování anebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Následující tabulka zobrazuje využívané služby ženami na Úřadu práce v Litoměřicích.

Tabulka 16: Služby využívané ženami na úřadu práce

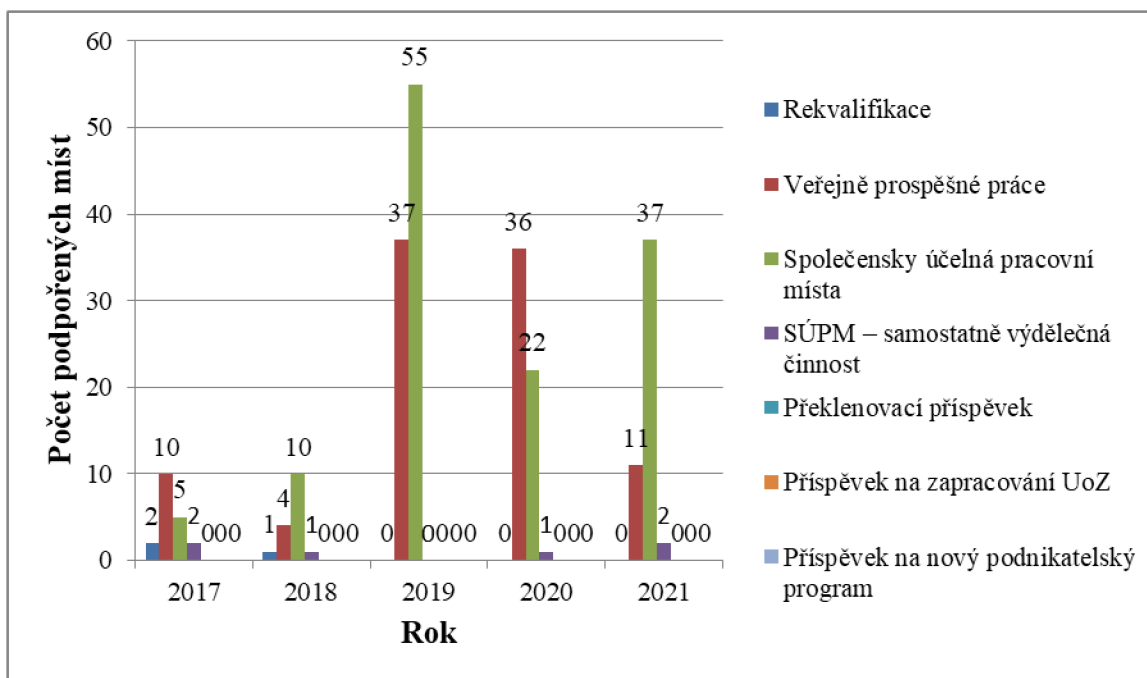
	2017	2018	2019	2020	2021
Rekvalifikace	2	1	0	0	0
Veřejně prospěšné práce	10	4	37	36	11
Společensky účelná pracovní místa	5	10	55	22	37
SÚPM – samostatně výdělečná činnost	2	1		1	2
Překlenovací příspěvek	0	0	0	0	0
Příspěvek na zapracování UoZ	0	0	0	0	0
Příspěvek na nový podnikatelský program	0	0	0	0	0

Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Z tabulky výše bylo zjištěno, že nejvíce podporovaných uchazečů o zaměstnání nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti využilo Úřadem práce v Litoměřicích veřejně prospěšné práce či společensky účelná pracovní místa. Nejvíce nezaměstnaných osob, bylo podpořeno v roce 2019, a to prostřednictvím nástrojů veřejně prospěšných prací či společensky účelných pracovních míst.

Následující graf zobrazuje využití služeb aktivní politiky zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání z dat Úřadu práce v Litoměřicích v průběhu 5 let, a to vždy k prosinci daného roku.

Graf 31: Služeb využívané ženami prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti

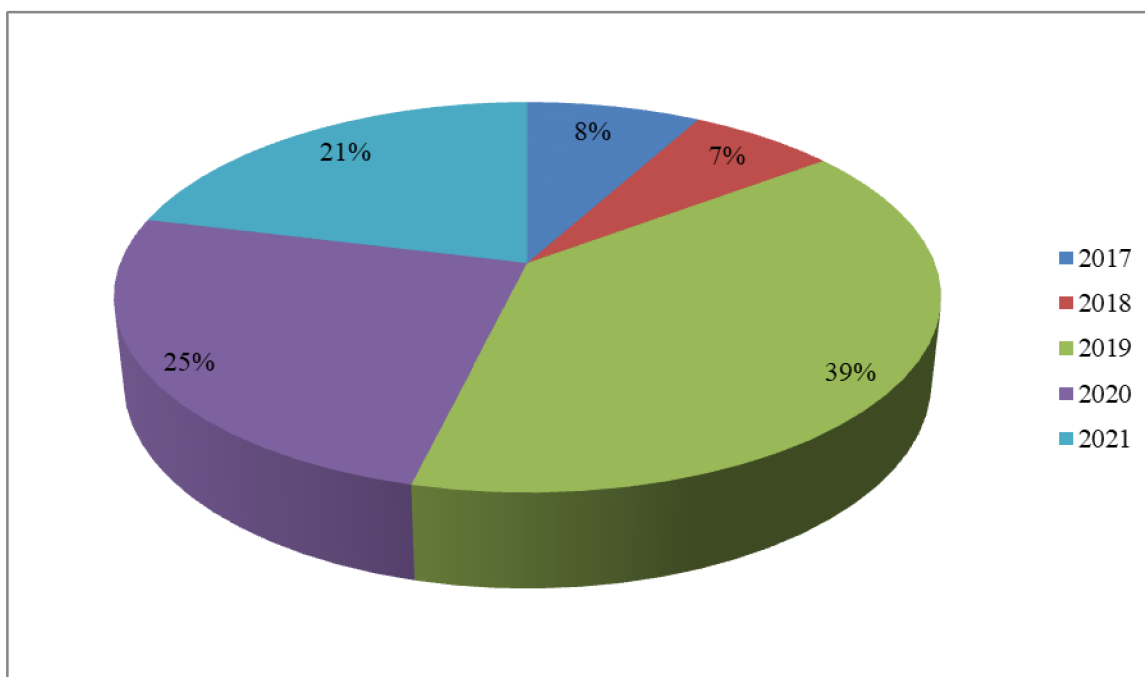


Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Ze zjištěných údajů lze konstatovat, že nejvíce využívanou službou aktivní politiky zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání, jsou veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, společensky účelná pracovní místa – samostatně výdělečná činnost či rekvalifikace. Ve srovnání s nástrojem překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování či příspěvek na nový podnikatelský program nebyla využita žádnou osobou v průběhu daných let. V roce 2019 byly využívány prostředky aktivní politiky zaměstnanosti nejvíce. V roce 2020 a v roce 2021 byly prostředky aktivní politiky zaměstnanosti využívány méně, a to díky pandemii Covid -19, neboť zaměstnavatelé nepřijímaly tolik osob do pracovního poměru.

Následující graf zobrazuje míru využití služeb aktivní politiky zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání z dat Úřadu práce v Litoměřicích v průběhu 5 let, a to vždy k prosinci daného roku.

Graf 32: Míra využívaných služeb ženami na úřadu práce

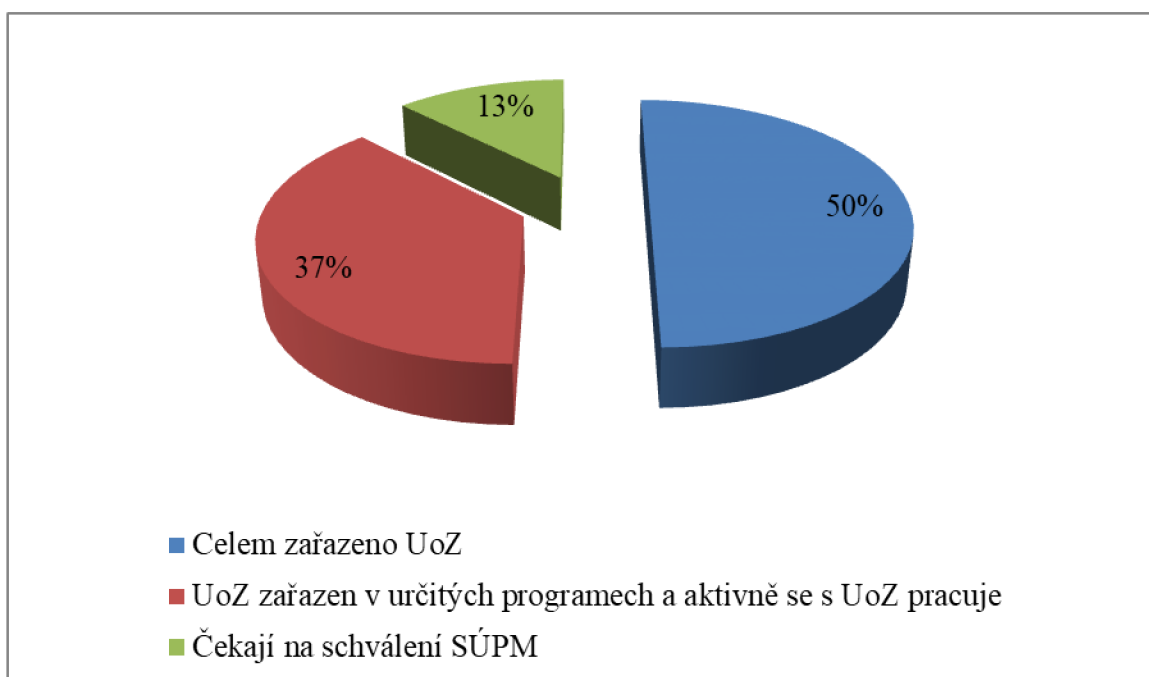


Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

V porovnání s obdobím od roku 2017 do roku 2021 byla míra využitých všech služeb aktivní politikou zaměstnanosti nejvíce podporována uchazeči o zaměstnání v roce 2019, a to celkem 39 % osob. Nejméně podporovaná míra služeb aktivní politiky zaměstnanosti byla v roce 2018, a to celkem 7 % osob.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky v roce 2023 představilo větší podporu zkrácených úvazků, rekvalifikací či takzvaných home office. Tato podpora směřuje na uchazeče o zaměstnání, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Jedná se například o rodiny s malými dětmi, o absolventy škol, hendikepované osoby či osoby předdůchodovém věku. Projekt „Šance na práci“ Úřad práce České republiky nabízí v celkových 13 regionálních krajích. Mezi tyto kraje se řadí i Ústecký kraj, a tak i Úřad práce v Litoměřicích pracuje s uchazeči o zaměstnání prostřednictvím tohoto projektu.

Graf 33: Projekt „Šance na práci“ na Úřadu práce v Litoměřicích



Zdroj: vlastní zpracování dle (63)

Z grafu číslo 27 lze vyčíst, že do projektu „Šance na práci“ Úřad práce v Litoměřicích dne 20. 6. 2023 zařadil celkem 8 uchazečů o zaměstnání a dne 12. 9. 2023 zařadil do projektu dalších 8 uchazečů o zaměstnání. K prosinci roku 2023 bylo prostřednictvím tohoto projektu zařazeno celkem 12 uchazečů o zaměstnání v určitých programech a aktivně se s nimi pracuje. Čtyři uchazeči o zaměstnání z celkových 12 zařazených uchazečů o zaměstnání čekají na schválení vyhrazeného společensky účelného pracovního místa

5.2 Diskuse

S problematikou návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce se zabýval *Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu, projekt Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i.*. Studie 8/2015 se zabývala postavením žen s malými dětmi na trhu práce od mateřství k nezaměstnanosti. Hlavním zjištěním byla vysoká míra nezaměstnanosti u žen s malými dětmi v důsledku několikaleté rodičovské dovolené, která často přesahuje i tříletou ochrannou lhůtu návratu do zaměstnání. U žen s malými dětmi do 6 let vzniká nezaměstnanost bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené, a to se týká přes 60 % žen. Z žen, které se vrací na pracovní trh ve dvou letech věku dítěte, se stává 30 % nezaměstnaných. Jedná se například o ženy, které nemají zaměstnání, do kterého by se mohly navrátit. Může se jednat i o ženy, které například před porodem nepracovaly, či pracovní poměr byl sjednaný na dobu určitou. Z matek dětí ve věku třech a čtyřech let se bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené stává nezaměstnaných od 60 do 65 %. V České republice se většina matek vrací na trh práce právě ve třech a částečně i čtyřech letech dítěte. U matek dětí ve věku od pěti do šesti let věku dítěte se na trh práce vrací jako nezaměstnaných kolem 50 % žen. (77)

V praktické části práce bylo prokázáno, že prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích se navrátilo na trh práce zhruba 33 % žen po rodičovské dovolené v průběhu pětiletého období. 11,1 % žen se navrátilo na trh práce prostřednictvím služeb úřadu práce a zhruba 21,9 % se navrátilo na trh práce bez využití služeb úřadu práce. Česká republika se řadí v rámci Evropské unie mezi jednu ze zemí s nejvyššími hodnotami s negativním dopadem na ženy při uplatnění na trhu práce po rodičovské dovolené.

Článek autorek Jana Chaloupková a Eva Mitchell v časopisu *FÓRUM Odborný recenzovaný časopis sociální politiky* zmiňuje překážky vstupu na pracovní trh po rodičovské dovolené. V České republice jsou ženy, které pečují o malé děti, zhruba ve věku od 25 do 40 let. Dle dat SEPM přetrvávají ženy v domácnosti s malými dětmi i po jeho třetím roce, přestože by chtěly nastoupit do zaměstnání, jedná se zhruba o 30 % žen. Hlavní překážkou pro ženy při návratu na trh práce je nedostupnost zařízení péče o děti a nedostatek částečných úvazků. Důvody ekonomické neaktivity žen se diferencují podle věku dítěte. (78)

V České republice vycházejí vstříc ženám zaměstnavatelé více, než tomu bylo dříve, například díky rozšiřující se nabídce částečného úvazku či pozitivnímu vlivu na práci z domova. To je možné i zásluhou pandemie Covid-19, kdy si zaměstnavatelé zkusili práci z domova v případech, kdy to bylo možné. V České republice pracuje na částečný úvazek zhruba 10 % žen, oproti jiným evropským zemím. Například v Nizozemsku je podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek zhruba 73,8 % žen či v Německu, kde je podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek zhruba 48,1 % žen.

Výzkumná ústav práce a sociálních věcí se zabýval problematikou aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na znevýhodněné a dlouhodobě nezaměstnané osoby v České republice v období pandemie covid-19. Aktivní politika zaměstnanosti představuje jednu z významných nástrojů ve všech evropských zemích. V mezinárodním kontextu byla kapacita české aktivní politiky zaměstnanosti před krizí v roce 2018 průměrná. Výdaje na tradiční nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2019 byly zhruba 46,6 %. Oproti jiným zemím byly výdaje na opatření aktivní politiky zaměstnanosti před krizí dosaženy například v Dánsku, a to 60,4 %, v Maďarsku 32,1 % či Rakousku a Švédsku 23 – 24 %. Služba zaměstnanost v roce 2020 a v roce 2021 čelila pandemii Covid-19 ekonomickým a společenským dopadům vytvářejícím velmi specifický kontext pro realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. V důsledku pandemie Covid-19 dvě třetiny zemí dle Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj zvýšily svůj rozpočet o 65 % na veřejné služby zaměstnanosti ve srovnání s rokem 2019. V České republice ale naopak došlo ke snížení rozsahu opatření aktivní politiky zaměstnanosti pro nezaměstnané, a to v závislosti na konkrétním nástroji na zhruba 15 – 20 %. (19)

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti představuje významnou službu ve všech evropských zemích. Před rokem 2020, kdy všechny země světa čelily pandemii Covid-19, službu aktivní politiky zaměstnanosti využívala zhruba kolem 46,6 % obyvatel v České republice. V roce 2020 a v roce 2021 došlo významně ke snížení rozsahu opatření aktivní politiky zaměstnanosti v České republice, a to kolem 15 – 20 %. Výsledky diplomové práce prokázaly, že míra využitých služeb na Úřadu práce v Litoměřicích u matek po rodičovské dovolené byla v roce 2019 využívána zhruba kolem 39 % žen. V roce 2020 a v roce 2021 byly nástroje aktivní politiky zaměstnanosti využívány od 21 – 25 %. Nejméně využívané služby aktivní politiky zaměstnanosti u žen po rodičovské dovolené byly v roce 2017 a v roce 2019, kdy nástrojů využilo zhruba 7 – 8 % žen.

Dle *Ekonomické a sociální zprávy z listopadu 2023*, která se zabývala zaměstnání a péči o děti po návratu matek z rodičovské dovolené do práce v Kanadském městě Quebecu. Pro matky, které se vrací zpět do zaměstnání, je velmi důležité si udržet práci u stejného zaměstnavatele. Tyto ženy si mohou zachovat své specifické dovednosti a je méně pravděpodobné, že by čelily mzdovým sankcím kvůli nástupu na rodičovskou dovolenou. Data představují, že zavedení levné univerzální péče o děti ve městě Quebecu zvýšilo zaměstnanost matek s dětmi předškolního věku. Závěrem studie kanadských matek, které před porodem či adoptí pracovaly, se vrátily do zaměstnání ke stejnému zaměstnavateli, a zhruba jich bylo 80 % žen, které očekávaly stejnou situaci. Pouze 20 % žen změnilo zaměstnavatele, důvodem bylo například pracovní doba či rozvrh, aby vyhovoval svým rodinným povinnostem. Rostoucí poptávka ze strany rodičů ve městě Quebecu, je po službách denní péče kojenců. (79)

V České republice je mnoho rodin, které pečují o malé děti, a je nezbytnou vstřícností za strany zaměstnavatele aby umožňoval sladění zaměstnání s rodinným životem. Zaměstnavatelé vycházejí vstříc ženám více, než tomu bylo dříve. Umožňují jim například částečný úvazky či zaměstnání na takzvaných home office. V praktické práci bylo prokázáno, že v průběhu 5 let na pracovní trh nastoupilo zhruba 33 % žen po rodičovské dovolené.

Autorka článku *Misty Heggenessová* se zabývá *Parenthood and Labor Market Outcomes: Evidence from Chile*. Zkoumá nabídku práce u matek a poukazuje na zvýšení participace pracovní síly. Zjištění podporuje teorii, že nabídka rodičovské práce je citlivá na narušení péče o děti, ale také závisí na složení domácnosti. Matky, které se vrátily do pracovního procesu po rodičovské dovolené, neplánovaly přerušení jejich schopností zůstat a aktivně se zapojily do práce. Důvodem přerušení jejich schopností může být například neočekávaná nemoc dítěte. Trh práce v Chile je velmi dynamický, s relativně vysokou mírou přerozdělování v rámci mezinárodního srovnání. V oblasti nezaměstnanosti mají vysoký výskyt pracovních míst na dobu určitou. Nezaměstnanost je vyšší u žen, jak u mužů. U žen je vyšší pravděpodobnost, že zůstanou neaktivní. Pouhých 12 % neaktivních žen vstupuje do pracovního trhu. Pravděpodobnost nalezení zaměstnání či udržení zaměstnání u nezaměstnaných žen je nižší, a to 33 %, oproti mužům, kde je pravděpodobnost nalezení zaměstnání zhruba 55 %. (80)

Trh práce v Chile je velmi dynamický a návrat matek po rodičovské dovolené na trh práce je citlivý. Nabídka práce může být ovlivněna například narušením péče o děti.

Pouhých 12 % neaktivních žen vstupuje na trh práce. V porovnání s nezaměstnaností v České republice je též vyšší podíl nezaměstnaných žen, jak mužů. Prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích bylo prokázáno, že na trh práce nastoupilo zhruba 33 % v průběhu 5 let.

Studie *A comprehensive analysis of labour market dynamics in Gujarat: 1993 – 2021* poskytuje komplexní analýzu trhu práce v indickém Gudžarátu za několik desetiletí. Snaha pochopit měnící dynamiku participace pracovní síly, složení pracovní míst, kvalitu zaměstnání či výdělků v rámci regionu. Studie se zakládá na údajích z průzkumů domácností Národního úřadu pro výběrové šetření (NSSO) o „Zaměstnanosti a nezaměstnanosti“. Závěrem studie lze říci, že řešení trhu práce je zásadní pro blaho a prosperitu obyvatel Gudžarátu. Výsledky studie prokazují, že míra nezaměstnanosti v průběhu let kolísá. V letech 2021 – 2022 byla míra nezaměstnanosti v Gudžarátu nejnižší od roku 1993 - 1994, a to 2,2 % obyvatel. (81)

Míry nezaměstnanosti v Gudžarátu od roku 1993 – 2021 v populaci obyvatel ve věku 15 – 64 let je kolísavá, ale celkově klesá. V roce 1993 – 1994 byla míra nezaměstnanosti 1,6 % obyvatel, v roce 2011 – 2012 byla míra nezaměstnanosti 0,5 % obyvatel a v roce 2021 – 2021 byla míra nezaměstnanosti 2,2 % obyvatel. O České republice lze říci, že míra nezaměstnanosti též klesá. Míra nezaměstnanosti v České republice roce 2011 byla 6,7 % obyvatel a v roce 2012 byla míra nezaměstnanosti 7 % obyvatel, což vykazují vyšší data, než byly v Gudžarátu. V roce 2021 byla míra nezaměstnanosti v České republice na 2,8 % obyvatel a v Gudžarátu 2,2 % obyvatel. Celkově lze říci na základě dat, že v roce 2020 se míra nezaměstnanosti zvýšila, a to ve všech státech světa. Hlavním důvodem bylo onemocnění Covid-19.

6 Závěr

Cílem diplomové práce bylo identifikovat, jaké procento nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce prostřednictvím služeb v Litoměřicích, a to za období od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2021. **Na základě dat Úřadu práce v Litoměřicích bylo zjištěno, že v průběhu 5 let se navrátilo na trh práce prostřednictvím služeb úřadu práce 11 % žen po rodičovské dovolené.** Ženy, které se navrátily na trh práce bez využití služeb Úřadu práce v Litoměřicích, bylo zhruba 21,9 % osob a celkový počet žen, které se navrátily na pracovní trh, bylo zhruba 33 % žen.

Služby v oblasti zaměstnanosti jsou poskytovány všem občanům, uchazečům o zaměstnání či zájemcům o zaměstnání. Úřad práce České republiky se primárně zaměřuje na souhrn nejdůležitějších opatření, která slouží k dosažení maximální možné úrovně zaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. Analýzou z dat Úřadu práce v Litoměřicích bylo zjištěno, že v průběhu 5 let nejvíce využívanou službou aktivní politiky zaměstnanosti u žen byly veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa, společensky účelná pracovní místa – samostatně výdělečná činnost či rekvalifikace. V porovnání s jiným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jako jsou překlenovací příspěvky, příspěvek na zapracování uchazeče o zaměstnání či příspěvek na nový podnikatelský program nebyly využity žádným uchazečem o zaměstnání.

Komparací míry využití všech služeb prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti na Úřadu práce v Litoměřicích v průběhu 5 let bylo zjištěno, že v roce 2019 zhruba 39 % nezaměstnaných osob, nejvíce využívalo nástroj prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. Oproti roku 2018, kdy míra podporovaných uchazečů o zaměstnání nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti byla pouhých 7 p. b..

Dále byla provedena komparace žen, které nastoupily na trh práce prostřednictvím služeb, nebo těch, které nastoupily na trh práce bez využití této služby. V porovnání bylo zjištěno, že v průběhu od roku 2017 do roku 2021 nastoupilo na trh práce podobně stejný počet žen, a to jak prostřednictvím služeb úřadu práce, tak i bez využití služeb úřadu práce. V souvislosti s podporou peněz, které jsou poskytovány prostřednictvím Evropských sociálních fondů či národních individuálních projektů, nastoupilo na trh práce podobně stejné množství žen po rodičovské dovolené v průběhu pěti let.

Na základě dalších dat úřadu práce byla provedena komparace žen, které nastoupily na pracovní trh a jejich uplatnění bylo delší než 6 měsíců od ukončení evidence na Úřadu práce v Litoměřicích. Analýzou dat bylo prokázáno, že z vyřazených uchazečů o zaměstnání, kteří ukončili evidenci úřadu práce v průběhu 5 let, se zhruba 69 % žen nenavrátilo zpět do evidence uchazečů o zaměstnání do 6 měsíců od ukončení evidence Úřadu práce v Litoměřicích. Pouze 31 % žen se navrátilo zpět do evidence úřadu práce do 6 měsíců od ukončení evidence.

Šetřením bylo potvrzeno, že v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích je více žen než mužů. Ženy se po ukončení rodičovské dovolené se řadí do takzvané skupiny rizikových osob, pro které bývá často opětovný návrat do pracovního procesu spojen s problémy. Důvodem může být skloubení pracovního a soukromého života, časté absence dětí či ztráta kvalifikace u těchto žen. Na základě zjištěných dat z úřadu práce lze vyhodnotit, že pro uplatnění žen na trhu práce byly služby Úřadu práce v Litoměřicích méně využívány. Vzhledem ke stávající situaci je nutné doporučit ženám po ukončení mateřské či rodičovské dovolené je nezbytné, aby maximálně využívaly a podporovaly nástroje aktivní politiky zaměstnanosti či regionální individuální projekt. V současné době Úřad práce v Litoměřicích nabízí osobám pečujícím o malé děti projekt „**Šance na práci**“. Projekt slouží jak uchazečům o zaměstnání prostřednictvím motivačních programů, rekvalifikačních kurzů či osobního rozvoje, tak je určen i pro zaměstnavatele, kteří hledají vhodného uchazeče o zaměstnání či mzdové prostředky například v rámci společensky účelného pracovního místa. Za úvahu by určitě stála i možnost větší podpory od státu pro zaměstnavatele, aby více vycházeli vstříc ženám po ukončení rodičovské dovolené například formou zkráceného úvazku či možnosti pracovat mimo sídlo zaměstnavatele, například formou takzvaného home office z domova.

Z teoretické části vyplývá, že trh práce je ovlivněn nabídkou práce a poptávkou po práci. Rozdíl mezi vyšší nabídkou práce člověka a klesající poptávkou zaměstnavatelů vzniká nezaměstnanost. Nezaměstnanost patří mezi jednu z nejdůležitějších ukazatelů ekonomiky v České republice, a proto se sleduje její vývoj. V České republice určuje míru nezaměstnanosti Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Český statistický úřad sleduje míru nezaměstnanosti na základě výběrového šetření pracovních míst, takzvanou obecnou mírou nezaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky sleduje míru nezaměstnanosti na základě podílu

nezaměstnaných osob. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidenci na úřadu práce ve věku od 15 – 64 let a počet všech obyvatel v produktivním věku. V České republice je státní politikou zaměstnanosti pověřeno Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a podřízeny Úřady práce České republiky. Uchazečům o zaměstnání Úřad práce České republiky poskytuje státní politiku zaměstnanosti formou aktivní politiky zaměstnanosti, kdy prostřednictvím daných nástrojů přispívá ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce či k samostatně výkonné práci člověka. Pasivní politikou zaměstnanosti Úřad práce České republiky zabezpečuje hmotné zajištění fyzických osob v době ztráty zaměstnání a motivuje k novému a včasnému uplatnění na trhu práce.

7 Seznam použitých zdrojů

- (1) BRČÁK, J., SEKERKA, B., SVOBODA, R. *Mikroekonomie – teorie a praxe*. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2013. ISBN 978-80-7380-453-4
- (2) KACZOR, P. *Trh práce pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Nakladatelství Oeconomica – Praha 2013. ISBN 978-80-245-1930-2
- (3) BRČÁK, J., SEKERKA, B., STARÁ, D. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2014. ISBN 978-80-7380-492-3
- (4) JUREČKA, V. A KOLEKTIV. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Vydavatelství Grada Publishing, a.s. 2018. ISBN 978-80-271-2126-7
- (5) KAJZAR, P. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vydavatelství: Slezská univerzita v Opavě, 2014. ISBN 978-80-7510-016-0
- (6) KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., HAŠKOVÁ, H. a FORMÁNKOVÁ, L. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vydání první. Nakladatelství: Sociologické nakladatelství (SLON) – Praha 2011. ISBN 978-80-7419-054-4
- (7) SAXONBERG, S., KOMPICHLER, M., JANOUŠKOVÁ, M. *Mothers-Grandmothers-Daughters? Reconciling Labour Market Integration with Care Responsibilities in Brno.*, Brno 2013, 21 s. ISBN 978-80-210-6712-7
- (8) TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. Vydání, 2009. Tisk Reprocentrum Blansko. ISBN 978-80-210-5012-9
- (9) BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Vydala Grada Publishing, a.s. 2013. ISBN 978-80-247-4282-3
- (10) JUREČKA, V. A KOLEKTIV. *Makroekonomie*. 2., aktualizované vydání. Vydala Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4386-8
- (11) MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vydavatelství SLON 2002. ISBN 80-86429-08-3
- (12) Český statistický úřad. *Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – Metodika*. [online]. Aktualizováno dne 1. 7. 2023. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-kveten-2023>

- (13) JUREČKA, V. A KOLEKTIV. *Makroekonomie*. 3., aktualizované a rozšíření vydání. Vydala Grada Publishing, a.s., 2017. ISBN 978-80-271-9265-6
- (14) ŽÁK, M. *Hospodářská politika*. Vydala Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. ISBN 978-80-88330-26-4
- (15) MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi*. Vydalo nakladatelství Portál, s.r.o., Praha 2010. ISBN 978-80-7367-818-0
- (16) DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Management lidských zdrojů*. Vydalo nakladatelství C. H. Beck v Praze 2007. ISBN 978-80-7179-893-4
- (17) DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Vydalo nakladatelství C. H. Beck v Praze 2012. ISBN 978-80-7400-347-9
- (18) SENGENBERGER, W. *Beyond the measurement of unemployment and underemployment*. First published 2011. International Labour Organization 2011. ISBN 9789221247449
- (19) HORA, O., RÁKOCZYOVÁ, M., SIROVÁTKA, T. *Aktivní politika zaměstnanosti a dlouhodobě nezaměstnaní v České republice v období pandemie covidu-19*. Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. 2022. ISBN 978-80-7416-443-9
- (20) Český statistický úřad. *Školy a školská zařízení – školní rok 2021/2022*. [online]. Aktualizováno dne 5. 10. 2022. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/164606752/23004222m.pdf/c949dd99-0efe-4ee1-8298-2ea4c94c5f9b?version=1.3>
- (21) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Absolventi škol a mladiství*. [online]. Aktualizováno dne 11. 7. 2023. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/absolventi-skol-a-mladistvi>
- (22) Úřad práce České republiky. *Informační a poradenská střediska Úřadu práce České republiky*. [online]. Aktualizováno dne 22. 5. 2020. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/informacni-a-poradenska-strediska-uradu-prace-cr>
- (23) ČESKO. *Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti*.
- (24) Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Slovník sociálního zabezpečení 2015*. Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2015. ISBN 978-80-7421-114-0
- (25) Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 1. čtvrtletí 2023*. [online]. Aktualizováno dne 17. 5. 2023. Dostupné z:

https://www.czso.cz/documents/10180/191257299/czam051723_analyza.pdf/0a0f80c0-8311-466c-b937-f97dd1aa067e?version=1.0

- (26) RIEVAJOVÁ, E. a kolektiv. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vydavatelství EKONÓM 2009. ISBN 978-80-225-2878-8
- (27) KLIKOVÁ, CH., KOTLÁN, I. *Hospodářská politika*. Vydavatel Sokrates, s.r.o. 2003. ISBN 80-86572-04-8
- (28) KREBS, V. a kolektiv. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2
- (29) Úřad práce České republiky. *Historie*. [online]. Aktualizováno dne 22. 3. 2023. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/historie>
- (30) Úřad práce České republiky. *O Úřadu práce České republiky*. [online]. Aktualizováno dne 22. 3. 2023. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>
- (31) ČESKO. *Zákon č. 73/2011 Sb., ze dne 9. února 2011, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů*.
- (32) DOUŠOVÁ, J. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Vydalo Nakladatelství C. H. Beck v Praze v roce 2020. ISBN 978-80-7400-810-8
- (33) ČESKO. *Zákon č. 1/1991 Sb., ze dne 4. prosince 1990, o zaměstnanosti*
- (34) Český statistický úřad. *Výběrové šetření pracovních sil*. [online]. Aktualizováno dne 17. 4. 2023. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vyказы/vyberove_setreni_pracovnich_sil
- (35) REMR, J., KOTÍKOVÁ, J., A KOL. *Podpora zaměstnávání starších osob*. Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2007. ISBN 978-80-7416-001-1
- (36) Úřad práce České republiky. *Job club*. [online]. Aktualizováno dne 24. 3. 2022. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/job-club1>
- (37) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Veřejně prospěšné práce*. [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/verejne-prospesne-prace#vznik-naroku>
- (38) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příspěvek na nový podnikatelský program*. [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/prispevek-na-novy-podnikatelsky-program>
- (39) DUKOVÁ, I., DUKA, M., KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika*. Vydala Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-3880-2

- (40) Úřad práce České republiky. *Rekvalifikace*. [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-6>
- (41) ČESKO. *Vyhláška č. 518/2004 Sb., ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*.
- (42) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky*. [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/Methodika-poradenskeho-procesu.pdf/e1e2dc59-3cde-781d-17a0-c1ddcd3d7bff>
- (43) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Poradenství*. [online]. Aktualizováno dne: 12. 9. 2022. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/poradenstvi-5>
- (44) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Poradenské služby*. [online]. Aktualizováno dne: 25. 1. 2023. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/poradenstvi-hk>
- (45) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Metodika bilanční diagnostiky*. [online]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/Methodika_bilancni_diagnostiky.pdf/a5d024df-1117-b43c-a2b9-ac304813b7ac
- (46) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Poradenské programy*. [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/poradenske-programy>
- (47) SOUKUP, T. *Decent Work Country Report – Czech Republic*. Mezinárodní organizace práce 2008. ISBN 978-92-2-122163-0
- (48) Evropská komise. *Euro ukazatel – Nezaměstnanost*. [online]. Aktualizováno dne: 31. srpna 2023. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/17396142/3-31082023-BP-EN.pdf/24b6c427-dac2-84c2-618c-5981030f13bf?version=1.0&t=1693466203263>
- (49) Český statistický úřad. *Míra zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – červenec 2023*. [online]. Aktualizováno dne: 31. 8. 2023. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-cervenec-2023>
- (50) Evropská komise. *Zaměstnanost a nezaměstnanost (LFS) – Vizualizace*. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/visualisations>
- (51) KUKALOVÁ, G., PFEIFEROVÁ, D. *Místní finance v ČR*. Vydala Česká zemědělská univerzita 2023. ISBN 978-80-213-3248-5

- (52) ČESKO. *Ústavní zákon č. 1/1993 Sb.*, ze dne 16. prosince 1992, Ústava České republiky
- (53) Český statistický úřad. Obyvatelstvo. [online]. Aktualizováno dne: 25. 8. 2023. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/obytelstvo_lide
- (54) Český statistický úřad. *Zaměstnanost, nezaměstnanost*. [online]. Aktualizováno dne: 5. 9. 2023. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&pvo=ZAM06&str=v95>
- (55) Český statistický úřad. *Charakteristika okresu Litoměřice*. [online]. Aktualizováno dne: 27. 7. 2023. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_litomerice
- (56) Český statistický úřad. *Okres Litoměřice*. [online]. Aktualizováno dne 27. 7. 2023. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11248/17833311/Litom%C4%9B%C5%99ice.png/72d5d7dd-5335-4fd9-a12b-7b3ba794eadf?version=1.1&t=1478242286536>
- (57) Český statistický úřad. *Ústecký kraj*. [online]. Aktualizováno dne: 15. 9. 2023. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/164986141/33008522chcz.pdf/6c5f8320-07ae-4356-b40c-c51281f2a652?version=1.1>
- (58) Český statistický kraj. *Podíl nezaměstnaných osob v Ústeckém kraji od roku 2005*. [online]. Aktualizováno dne: 08. 02. 2023. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/podil-nezamestnanych-osob-na-obyvatelstvu-ve-veku-15-az-64-let-v-usteckem-kraji-v-letech-2005-az-2015>
- (59) Český statistický kraj. *Okres Litoměřice*. [online]. Aktualizováno dne: 27. 07. 2023. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/11248/17833311/CZ0423.pdf/06d08cf8-e64a-4ea7-945c-351a18158028?version=1.111>
- (60) BONAVENTUROVÁ M. *Almanach k 10. Výročí založení Úřadu práce v Litoměřicích*. Vydal: Úřad práce v Litoměřicích 2000
- (61) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Měsíční nezaměstnanost – vývoj na trhu práce pro vybrané kraje a ČR*. [online]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace15?mesic=12&rok=2014&kraj=CZ042>

- (62) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Strukturovaný počet uchazečů*. [online]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace4?kraj=CZ042&okres=CZ0423>
- (63) Úřad práce České republiky. *Informační systém OKpráce*, verze 21.00. [software]. OKsystem
- (64) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Struktura uchazečů a volných míst*. [online]. Dostupné z: https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace10?mesic=12&rok=2017&kraj=CZ042&ypZobrazeni=PODLE_VEKU
- (65) Sociologický ústav AV ČR. *Sociologická encyklopedie – vzdělávání*. [online]. Aktualizováno dne: 10. 11. 2018. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Vzd%C4%9B%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD>
- (66) ČESKO. *Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) ze dne 24. září 2004*
- (67) ČESKO. *Zákon č. 155/1995 Sb., ze dne 4. srpna 1995, zákon o důchodovém pojištění*
- (68) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Tisková zpráva – Nezaměstnaných rodičům věnuje ÚP ČR zvýšenou péči*. [online]. Aktualizováno dne: 30. 5. 2014. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/938655/2014_05_30_tz_podpora_rodicu.pdf/14538f1b-2051-ec9b-0be4-a91dc4677bbe
- (69) Úřad práce České republiky. *Kontaktní pracoviště - Litoměřice*. [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/litomerice-1>
- (70) Úřad práce České republiky. *Služby úřadu práce*. [online]. Aktualizováno dne: 14. 4. 2021. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace#z1>
- (71) Úřad práce České republiky. *Úřad práce České republiky poskytuje příspěvky na VPP i letos*. [online]. Aktualizováno dne: 18. 1. 2019. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/46361/2019_01_18_tz_prispevky_vpp_leden_2019.pdf/2daae852-96a1-8e3d-b8c0-7eb484d0952b
- (72) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Tisková zpráva – Nezaměstnaným rodičům věnuje Úřad práce ČR zvýšenou péči*. [online]. Aktualizováno dne: 30. 8. 2018. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/481978/2018_08_30_tz_podpora_rodice_srpen_2018.pdf/47f8ca73-b246-8738-a879-46bf8b966ab3

- (73) ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce*
- (74) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Tisková zpráva – Dobré zprávy pro zaměstnavatele*. [online]. Aktualizováno dne: 23. listopadu 2022. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/TZ_novinky+pro+zam%C4%9Bstnavatele_231122_fin.pdf
- (75) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Tisková zpráva – Projekt Úřadu práce ČR „Šance na práci“*. [online]. Aktualizováno dne: 9. listopadu 2023. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/3463287/TZ_sance_na_praci_listopad_2023.pdf/5e12e557-da9d-1ded-e509-d432dda74804
- (76) ČESKO. *Zákon č. 48/1997 Sb., ze dne 7. března 1997, o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů*
- (77) BIČÁKOVÁ, A., KALÍŠKOVÁ, K. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Vydal Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i., 2015. ISBN 978-80-7344-354-2
- (78) CHALOUPKOVÁ, J., MITCHELL, E. *Fórum odborný recenzovaný časopis sociální politiky*. Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2009. ISSN 1803-7488
- (79) CHOI Y., *Employment situations and child care arrangements after mothers' return to work following parental leave*. [online]. Aktualizováno dne: 22. listopadu 2023. DOI: <https://doi.org/10.25318/36280001202301100005-eng>
- (80) HEGGENESSOVÁ, M., *Parenthood and Labor Market Outcomes: Evidence from Chile*. [online]. Aktualizováno dne: 12. června 2023. DOI: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3035128/v1>
- (81) SINGH, A., *A comprehensive analysis of labour market dynamics in Gujarat: 1993 – 2021*. [online]. Aktualizováno dne: 09. září 2023. DOI: <https://www.doi.org/10.56726/IRJMETS44530>

8 Seznam obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků

Obrázek 1: Mapa administrativní rozdělení okresu Litoměřice.....	53
--	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: Obecní míra regionální nezaměstnanosti v České republice	50
Tabulka 2: Vývoj ročního průměru nezaměstnanosti od roku 2011 do roku 2021.....	54
Tabulka 3: Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích od roku 2011 do roku 2021	57
Tabulka 4: Využití služby příspěvek na zpracování uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích.....	74
Tabulka 5: Využití služby příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích	74
Tabulka 6: Ukončená evidence uchazečů o zaměstnání v roce 2017	83
Tabulka 7: Ukončená evidence uchazečů o zaměstnání v roce 2018	83
Tabulka 8: Ukončená evidence uchazečů o zaměstnání v roce 2019	84
Tabulka 9: Ukončená evidence uchazečů o zaměstnání v roce 2020	84
Tabulka 10: Ukončená evidence uchazečů o zaměstnání v roce 2021	85
Tabulka 11: Kolik žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce prostřednictvím služeb úřadu práce.....	88
Tabulka 12: Kolik žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce bez využití služeb úřadu práce.....	90
Tabulka 13: Kolik žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce	91
Tabulka 14: Komparace žen, které nastoupily na trh práce prostřednictvím služeb úřadu práce nebo těch, které na trh práce nastoupily bez využití této služby	93
Tabulka 15: Komparace žen, které nastoupily na trh práce a jejich uplatnění bylo delší než 6 měsíců od ukončení evidence úřadu práce.....	95
Tabulka 16: Služby využívané ženami na úřadu práce.....	96

Seznam grafů

Graf 1: Křivka poptávky po práci	18
Graf 2: Křivka nabídky práce.....	20
Graf 3: Míra nezaměstnanosti v České republice a Evropské unie.....	49
Graf 4: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti od roku 2011 do roku 2021 v České republice	51
Graf 5: Vývoj obecné míry nezaměstnanosti od roku 2011 do roku 2021 v jednotlivých krajích České republiky	52
Graf 6: Vývoj ročního průměru nezaměstnanosti od roku 2011 do roku 2021	55
Graf 7: Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na úřadu práce dle pohlaví	58
Graf 8: Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích dle věkové kategorie	59
Graf 9: Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích dle dosaženého vzdělání	61

Graf 10: Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích dle zdravotního omezení.....	63
Graf 11: Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Litoměřicích dle osoby pečující o děti do 15 let věku	65
Graf 12: Využití služby rekvalifikace uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích.....	68
Graf 13: Využití služby veřejně prospěšné práce uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích	70
Graf 14: Využití služby společensky účelné pracovní místo uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích	71
Graf 15: Využití služby společensky účelné pracovní místo – samostatně výdělečná činnost uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích	72
Graf 16: Využití služby překlenovací příspěvek uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce v Litoměřicích	73
Graf 17: Nezaměstnané ženy na Úřadu práce v Litoměřicích	76
Graf 18: Umístění uchazečů o zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích...	78
Graf 19: Umístění uchazečů o zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích...	79
Graf 20: Umístění uchazečů o zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích jiným způsobem	80
Graf 21: Vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence Úřadu práce v Litoměřicích	81
Graf 22: Ukončení uchazečů o zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce v Litoměřicích - ostatním způsobem	82
Graf 23: Ženy, které se navrátily na trh práce prostřednictvím ÚP – v %.....	88
Graf 24: Kolik žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce prostřednictvím služeb Úřadu práce v Litoměřicích	89
Graf 25: Ženy, které se navrátily na trh práce bez využití služeb ÚP – v %	90
Graf 26: Kolik žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce bez využití služeb Úřadu práce v Litoměřicích	91
Graf 27: Ženy, které se navrátily na trh práce – v %	92
Graf 28: Kolik žen po rodičovské dovolené se navrátilo na trh práce.....	92
Graf 29: Komparace žen, které nastoupily na trh práce – porovnání v %.....	94
Graf 30: Komparace žen, které nastoupily na pracovní trh a jejich uplatnění bylo delší než 6 měsíců od ukončení evidence	95
Graf 31: Služeb využívané ženami prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti.....	97
Graf 32: Míra využívaných služeb ženami na úřadu práce	98
Graf 33: Projekt „Šance na práci“ na Úřadu práce v Litoměřicích	99

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

NAIRU – Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ÚP – Úřad práce

UoZ – uchazeč o zaměstnání

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

SÚPM – společensky účelná pracovní místa