

SLEZSKÁ UNIVERZITA V OPAVĚ

Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné

Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice

Bakalářská práce

Karviná 2023

Sára Kiedroňová

SLEZSKÁ UNIVERZITA V OPAVĚ

Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné

Studijní program: Hospodářská politika a správa

Obor: Veřejná ekonomika a správa

Sára Kiedroňová

Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice

Long-term unemployment in the Czech Republic

Bakalářská práce

Karviná 2023

Vedoucí bakalářské práce:
Ing. Petra Chmielová, Ph.D.

Abstrakt

Bakalářská práce je věnována problematice dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice a srovnáním mezi jednotlivými kraji v letech 2011 až 2021. Cílem bakalářské práce je na základě analýzy zjištěných sekundárních dat porovnat vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice i v jejích jednotlivých krajích neboli jinak řečeno vyšších samosprávných územních celcích v letech 2011-2021. V teoretické části je vymezen trh práce a jeho základní pojmy, dále nezaměstnanost a její členění a v neposlední řadě státní politika nezaměstnanosti. Praktická část se zabývá analýzou vývoje dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice a v jednotlivých krajích za sledované období 2011-2021. Pro zpracování bakalářské práce byla využita sekundární data z Českého statistického úřadu, Ministerstva práce a sociálních věcí, Eurostatu a odborné literatury.

Abstract

Bachelor thesis deal with a long-term unemployment in the Czech Republic and the comparison between individual regions in the years 2011-2021. The aim of the bachelor thesis is to compare the development of a long-term unemployment in the Czech Republic and its individual regions or higher self-governing territorial units it monitored period 2011-2021 based on the analysis of secondary data. In the theoretical part, the labor market and its basic terms are defined, as well as unemployment and its breakdown, and last but not least, state unemployment policy. The practical part is focused on the analysis of the development of long-term unemployment in the Czech Republic and in its individual regions for the monitored period 2011-2021. Secondary data from the czech Statistical Office, the Ministry of Labour and Social Affairs, Eurostat and professional literature were used to processing the bachelor's thesis.

Obsah

Úvod.....	1
1 Trh práce a nezaměstnanost.....	3
1.1 Krátkodobá nezaměstnanost.....	6
1.1.1 Měření nezaměstnanosti.....	7
1.1.2 Typy nezaměstnanosti podle příčin.....	8
1.1.3 Druhy nezaměstnanosti podle dobrovolnosti	10
1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost	11
1.2.1 Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti.....	12
1.2.2 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti	12
1.2.3 Rizikové skupiny na trhu práce	14
2 Politika zaměstnanosti.....	17
2.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	17
2.1.1 Rekvalifikace.....	18
2.1.2 Investiční pobídky.....	19
2.1.3 Veřejně prospěšné práce.....	19
2.1.4 Společensky účelná pracovní místa	19
2.1.5 Překlenovací příspěvek	20
2.1.6 Příspěvek na zapracování	20
2.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	20
2.2 Pasivní politika zaměstnanosti	21
3 Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice.....	22
3.1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice v letech 2011-2021.....	23
3.2 Struktura dlouhodobě nezaměstnaných osob.....	29
3.3 Dlouhodobá nezaměstnanost v krajích České republiky.....	35
3.3.1 Dlouhodobá nezaměstnanost podle pohlaví v krajích České republiky..	39
3.3.2 Vývoj nezaměstnanosti v krajích České republiky v letech 2020 a 2021	40
3.4 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti	42
Závěr.....	44
Seznam použité literatury	46
Seznam tabulek	48
Seznam obrázků	49
Seznam zkratk	50

Úvod

Dlouhodobá nezaměstnanost je v dnešní době jedním z nejčastěji diskutovaných témat v mnoha zemích světa, včetně České republiky. Nezaměstnanost má negativní dopad nejen na jednotlivce a jejich rodiny, ale také na celou společnost, zejména na ekonomiku jako celek.

Česká republika je jednou ze zemí Evropské unie, která eviduje nízkou míru nezaměstnanosti. Konkrétně v roce 2021 měla Česká republika míru nezaměstnanosti na 2,8 % oproti průměru Evropské unie, který byl 7 %. Cílem všech států je udržet co nejnižší úroveň nezaměstnanosti, zejména proto, že vysoká míra nezaměstnanosti znamená ekonomické a sociální problémy. I přes to, že Česká republika eviduje nízkou míru nezaměstnanosti, nachází se v ní kraje, které jsou oproti jiným krajům sužovány vysokou nezaměstnaností. Nejvíce zasažené kraje jsou Moravskoslezský, Ústecký a Jihomoravský.

Cílem bakalářské práce je na základě analýzy zjištěných sekundárních dat porovnat vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice i v jejích jednotlivých krajích neboli jinak řečeno vyšších samosprávných územních celcích v letech 2011-2021.

Práce je strukturována do tří kapitol. V první kapitole je vymezen trh práce a jeho základní pojmy, nabídka, poptávka a rovnováha na trhu práce. Dále je kapitola zaměřena na rozdíl mezi krátkodobou a dlouhodobou nezaměstnaností, které je věnována bakalářská práce. V kapitole jsou dále popsány její typy, měření, sociální a ekonomické důsledky, a také její příčiny. Rovněž je zde podrobněji rozepsána dlouhodobá nezaměstnanost.

Druhá kapitola je orientována na státní politiku nezaměstnanosti, která se dělí na aktivní a pasivní politiku. V kapitole jsou zmíněny rovněž nástroje používané k regulaci a tlumení již vzniklých následků nezaměstnanosti. Pomocí politiky zaměstnanosti vláda napomáhá snižovat dopady nezaměstnanosti.

Poslední kapitola je věnována vývoji dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice a je v ní zpracovaná grafická analýza dlouhodobé nezaměstnanosti a struktura nezaměstnaných osob podle vybraných kritérií. Další část kapitoly je zaměřena na vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v krajích České republiky, kdy bylo zjištěno, že nejvyšší míra dlouhodobé nezaměstnanosti postihuje Moravskoslezský, Ústecký a Jihomoravský

kraj. Hlavní příčinou je struktura nabídky pracovních pozic. Poslední část je věnována vynaloženým výdajům na státní politiku zaměstnanosti

V bakalářské práci jsou použita sekundární data z veřejně dostupných internetových zdrojů a odborná literatura. Zjištěné informace z těchto zdrojů byly syntetizovány do příslušných grafů.

1 Trh práce a nezaměstnanost

Trh práce je trhem vzácného ekonomického zdroje, a to primárního výrobního faktoru. Schopnost pracovat je vázána na člověka, touto schopností jsou lidé jedineční, jelikož každý jedinec má jiné schopnosti, nadání, talent a pracovní zkušenosti než ostatní. Na trhu práce figurují domácnosti, firmy a stát tento trh je veden silami nabídky a poptávky. Člověk zde jako vlastník výrobního faktoru vystupuje na straně nabídky a nabízí svou práci. Na straně poptávky vystupují firmy, které poptávají výrobní faktor nabízený domácnostmi. Poptávka po práci je odvozená, jelikož firmy budou nabízet pracovní pozice až v době, kdy o ně bude zájem. Nabídku práce určuje pouze člověk, je totiž na něm, zda bude svůj volný čas nabízet nebo také ne, případně v jakém časovém množství. (Brožová 2003, s. 13)

Trh práce se definuje jako místo, kde se střetává nabídka práce, kterou nabízí domácnosti s poptávkou po práci ze strany zaměstnavatelů. Za realizovanou práci je poskytována domácnostem finanční odměna, nebo jiná nepeněžní odměna od zaměstnavatelů. Práci lze definovat jako fyzickou či duševní činnost prováděnou člověkem, jejímž výstupem jsou výrobky nebo služby. K rovnováze na dokonale konkurenčním trhu práce dochází při rovnovážné mzdě. K nezaměstnanosti neboli jinak řečeno přebytku pracovních sil na trhu práce dochází v momentě, kdy je tržní mzda vyšší než rovnovážná. V opačném případě, je-li tržní mzda nižší, než rovnovážná dochází k nedostatku pracovních sil. (Tvrdý 2007, s. 7)

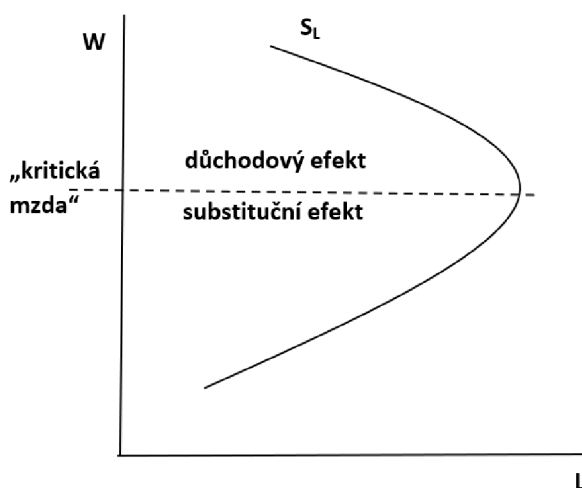
Na trhu práce vystupují tři strany. První část je tvořena pracovníky neboli zaměstnanci, kteří stojí na straně nabídky a prodávají svoji práci za tržní mzdu. Hlavním cílem zaměstnanců je maximalizovat svůj užitek. U zaměstnanců platí takzvaná přímá úměra, čím vyšší je nabízená mzda, tím více jsou ochotni svou práci nabízet i na úkor svého volného času. Na straně poptávky figurují firmy, které řeší otázku, koho na trhu práce najmout, aby docílily maximalizace svého zisku. V případě, že je práce domácnostmi nabízená levně, jsou firmy ochotny si pronajmout více pracovníků. V případě, že je práce drahá, najímají firmy méně zaměstnanců, a tím může docházet ke vzniku nezaměstnanosti. Posledním aktérem na trhu práce je vláda, která stanovuje pravidla a reguluje tento trh prostřednictvím stanovení zákonné minimální mzdy a standardů bezpečnosti práce, podpory v nezaměstnanosti nebo spolupráce s odbory. (Lipovská 2017, s. 80-81)

Na fungování trhu práce závisí příjmy a životní úroveň domácností. Nabídka práce, která je aktivitou jednotlivců, se střetává s koncentrovanější a ekonomicky silnější poptávkou firem po práci. Nejdůležitější funkcí trhů práce je sloučit nabídku práce s poptávkou po práci a vytvořit tak vhodné příležitosti pro pracovníky. (Vlček 2016, s. 445) Jak již bylo zmíněno nabídka práce je tvořena domácnostmi ochotnými nabízet práci při určité výši mzdy. Nabídka práce má rostoucí charakter. (Brčák et al., 2020, s. 168)

Je závislá na rozhodnutí člověka, zda bude či nebude pracovat. Hlavní motivací jedince k práci je finanční odměna poskytovaná ve formě pravidelné mzdy. V momentě, kdy se jedinec rozhodne nepracovat, získává tím volný čas, který by jinak strávil v práci. Důležité je, aby si jedinec porovnal mezní užítky z obou stran. Jedna strana nabízí peněžní odměnu, za kterou si nezaměstnaní mohou pořídit různé statky, a druhá strana zase volný čas, který je také statkem sám o sobě. (Holman 2016, s. 266)

Kaczor (2013, s. 9) uvádí, že existují dva efekty u nabídky práce (S_L). Jedním z nich je substituční efekt, který znamená, že lidé při zvýšení mzdy nabízejí více práce a tím se snižuje jejich volný čas, jelikož se nahrazuje volný čas za práci. Nicméně, jakmile dosáhne mzda tzv. „kritické mzdy“, množství nabízené práce se začne snižovat, což se označuje jako důchodový efekt. Tento efekt znamená, že domácnosti mají takový příjem, že si mohou dovolit upřednostňovat volný čas před prací.

Obrázek č. 1: Křivka nabídky práce



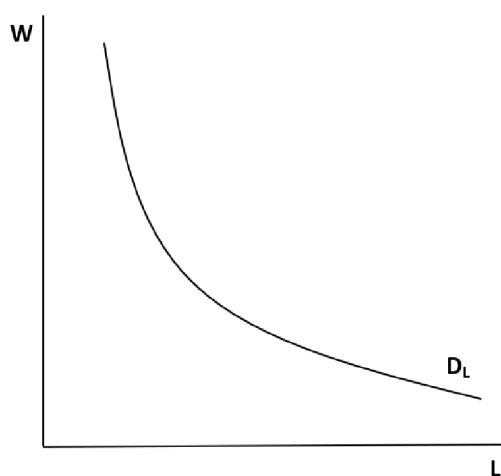
Zdroj: Kaczor (2013, s. 9); vlastní úprava

Poptávka po práci má klesající charakter vzhledem ke mzdové úrovni. Čím nižší je mzdová sazba (cena práce), tím vyšší mají firmy poptávku po práci. (Brčák et al., 2020) Jak již bylo zmíněno, práci poptávají firmy. Poptávka po práci je závislá na poptávce po

finálních výrobcích, které jsou vyráběny. Firma usiluje o výrobu zboží s minimálními náklady na jejich výrobu a zároveň maximalizaci zisku z jejich prodeje. Nejvýhodnější pro firmu by bylo si pronajímat pracovní sílu v takovém množství, které povede k maximálnímu zisku. Proto porovnávání nákladů na práci (mzdy) se ziskem je zásadní. Určující je efektivita nákladů na práci. (Václavíková, Kolibová, Kubicová 2009, s. 24-25)

Na trhu práce existují závislosti poptávaného množství (práce) na jeho ceně (mzda). Jedná se o zákon klesající poptávky (D_L), který udává, že s růstem ceny komodit bude poptávka po nich klesat. Je-li pracovní síla dražší, zaměstnavatel je nucen pečlivěji zvažovat, zda ji pronajímat, případně jaký počet pracovníků bude ochoten zaměstnat. V případě nižší mzdy je pro firmu pracovní síla zajímavější a je ochoten zaměstnat více pracovníků. (Kaczor 2013, s. 10-11)

Obrázek č. 2: Křivka poptávky po práci

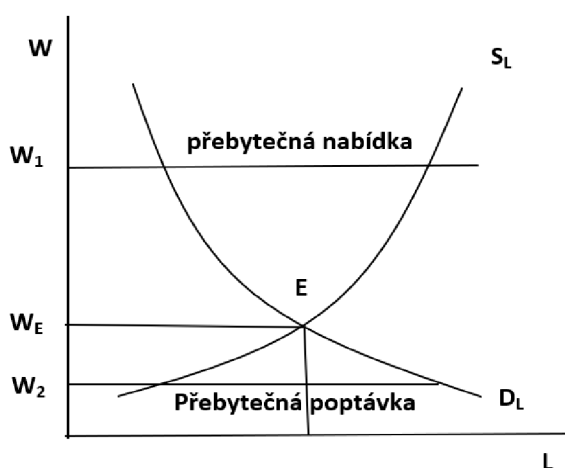


Zdroj: Kaczor (2013, s. 10); vlastní úprava

K rovnováze na trhu práce dochází v momentě, kdy se vyrovná nabídka práce s poptávkou po práci. Situace, kdy se obě křivky protínají, odpovídá stavu tržní rovnováhy. Tato rovnováha je charakterizována rovnovážnou mzdou a rovnovážným množstvím práce, což je znázorněno na obrázku č. 3 v bodě E. V případě, že by na tomto trhu práce mzda neodpovídala rovnovážné mzdě, nenabízelo by se stejné množství práce, které je poptáváno firmami. V takovém případě dochází k přebytečné nabídce práce, která je znázorněna mzdou 1 (W_1). Je to situace, kdy domácnosti nabízí více práce, než jsou firmy ochotné najímat. Opačná situace nastává při mzdě 2 (W_2), kdy domácnosti

nenabízejí dostatečné množství pracovní síly, kterou firmy poptávají. V důsledku toho dochází k přebytku poptávky po práci, jak je znázorněno na obrázku č. 3 vzdáleností mezi křivkou nabídky a křivkou poptávky. (Kaczor 2013, s. 11)

Obrázek č. 3: Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Kaczor (2013, s. 11); vlastní úprava

1.1 Krátkodobá nezaměstnanost

Nezaměstnanost představuje složitý společenský problém se značnými důsledky. Ztráta zaměstnání znamená pro většinu lidí nepříjemnou životní událost, která se projevuje poklesem životní úrovně, ekonomickou nejistotou, ztrátou vztahů a kontaktů se společností. Pro některé je práce zdrojem důchodu a také i smysluplnou činností, která naplňuje část jejich životního času. (Brožová 2003, s. 76) Podle příčiny vzniku lze nezaměstnanost na trhu práce rozlišit na frikční, strukturální, cyklickou a sezónní. Dále se dělí podle dobrovolnosti, a to na dobrovolnou a nedobrovolnou. Poslední možnost dělení je z pohledu délky trvání nezaměstnanosti, a to na krátkodobou, tedy běžnou nezaměstnanost a dlouhodobou. (Jurečka 2017, s. 157-164)

Mareš (2002, s. 16) uvádí, že „ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a na druhé straně také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný. Souvisí to s odlišením práce, především práce konané pro vlastní potěšení či v rámci domácnosti, od zaměstnání.“

Nezaměstnanost je jedním z nejdůležitějších ukazatelů tržního hospodářství. Práce představuje významnou součást každého jedince, přináší materiální prospěch, seberealizaci

a pocit, že je jedinec společensky přínosný. Nezaměstnanost není jen nerovnováha na trhu práce, ale i vážný ekonomický, sociální a politický problém, který je charakterizován jako stav, kdy lidé nejsou schopni nalézt zaměstnání. (Vlček 2016, s. 445) Při vysoké míře nezaměstnanosti nebývají plně využívány výrobní faktory a kvůli tomu dochází k plýtvání nevyužitého pracovního potenciálu (Lipovská 2017, s. 89). Zaměstnaná osoba je každá, která vykonává placené zaměstnání nebo podnikání na základě smluvní dohody. Jako zaměstnané osoby jsou chápány i ti, kteří práci mají, ale právě mají nemocenské volno nebo dovolenou. (Brožová 2003, s. 77)

Podle Krebse (2007, s. 291) se za nezaměstnané považují ti, kteří aktivně hledají práci a jsou registrováni na úřadu práce (ÚP). Uvádí, že tato jediná charakteristika není postačující, ale jsou důležité i další ukazatele, jako např. koho se nezaměstnanost týká, v jakých regionech se vyskytuje a podobně.

Podle mezinárodní definice Mezinárodní organizace práce (ILO) se za nezaměstnané považují všechny osoby, které jsou starší patnácti let, aktivně si hledají práci a jsou připraveny nastoupit do zaměstnání nejpozději do 14 dnů. Osoby, které nesplňují jednu z těchto podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Dle Brožové (2003, s. 77) je ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní síla tvořena zaměstnanými a nezaměstnanými osobami. Zaměstnané a nezaměstnané osoby dohromady zaujímají ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu. Mezi tyto skupiny se neřadí například studenti, důchodci nebo ženy v domácnosti, tato skupina lidí je označována jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.

1.1.1 Měření nezaměstnanosti

Jak uvádí Jurečka a kol. (2017, s. 154-155) z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká obyvatelstva v produktivním věku, tj. věk od ukončení povinné školní docházky do doby odchodu do penze. Míra nezaměstnanosti se využívá nejčastěji pro výpočet nezaměstnanosti. Míra ekonomické aktivity obyvatelstva daného území se měří jako podíl počtu ekonomicky aktivních osob na celkovém počtu obyvatel v produktivním věku a poté vyjádřený v procentech. Ekonomicky aktivní obyvatelé se stanovují jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných osob. Do kategorie ekonomicky neaktivních obyvatel se řadí ostatní lidé v produktivním věku, kteří sice jsou schopni pracovat, ale práci nemají a ani nehledají. Tato skupina zahrnuje především studenty, lidi v domácnosti, kteří pečují o malé děti, nebo handicapované členy rodiny, zdravotně

postižené osoby, které nemohou pracovat kvůli svému zdravotnímu stavu a další. Míra nezaměstnanosti se určuje jak pro celou zemi, tak i pro jednotlivé regiony, například kraje nebo okresy. Lze také určit míru nezaměstnanosti pro vybrané skupiny, například podle pohlaví, podle věkových skupin, podle úrovně vzdělání či věku. V České republice zjišťuje tuto míru Český statistický úřad pomocí speciálního průzkumu, který se nazývá Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Podle Lipovské (2017, s. 90), největší podíl ekonomicky neaktivních osob tvořen starobními a invalidními důchodci a téměř jednu čtvrtinu zaujímají žáci a studenti. Následující vzorec se používá pro výpočet míry nezaměstnanosti.

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných osob}}{\text{počet ekonomicky aktivních osob}} * 100$$

1.1.2 Typy nezaměstnanosti podle příčin

Nezaměstnanost lze dělit podle příčin, které vedou k jejímu vzniku, a také podle jejích projevů v ekonomice. Na základě toho se rozlišují základní typy nezaměstnanosti jako je frikční, strukturální, cyklická a sezónní. (Jurečka et al., 2017, s. 159)

Brčák a kol. (2020, s. 169) uvádí, že frikční nezaměstnanost vzniká působením životního cyklu obyvatelstva při opuštění zaměstnání a hledání nového, v důsledku změny bydliště, nesouladu mezi ukončením jednoho pracovního poměru a uzavřením dalšího

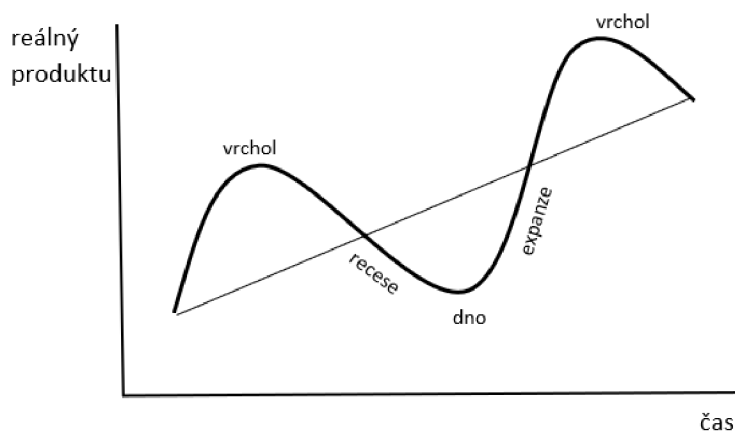
a nástupu na nové pracovní místo, při hledání prvního pracovního místa po absolvování školy nebo při návratu na pracovní trh u žen po rodičovské dovolené. Jedná se o přirozený jev, osoba nehledá práci příliš dlouho a míra této nezaměstnanosti je složkou přirozené míry nezaměstnanosti. Jurečka et al. (2017, s. 159) uvádí, že v ekonomice je tento typ nezaměstnanosti spíše prospěšný a nemá výrazně negativní důsledky. Lidé se snaží najít pro ně optimální zaměstnání, kdy touto snahou pomáhají zvyšovat společenskou efektivnost.

Jak uvádějí Brčák a kol. (2020, s. 169), strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku nesouladu mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy práce a volnými pracovními místy a kvalifikací pracovníků hledajících práci na daném území v určitém období. Mění se poptávka v rámci odvětví a regionů. Tyto změny bývají označovány jako sektorální přesuny. Oproti frikční nezaměstnanosti trvá déle. Strukturální míra nezaměstnanosti je stejně jako frikční součástí přirozené míry nezaměstnanosti.

V posledních letech dochází k významnému technickému pokroku, které umožňuje automatizaci a robotizaci pracovních procesů. Kvůli tomuto trendu je nahrazována manuální práce neboli živá pracovní síla stroji a zařízeními. Tato situace se nazývá „technologická nezaměstnanost“ a výrazně se liší od ostatních druhů nezaměstnanosti, jelikož je dlouhodobější a má významné dopady na ekonomiku a sociální sféru. (Jurečka et al., 2017, s. 159)

Cyklická nezaměstnanost se považuje za nedobrovolnou nezaměstnanost. Za příčinu je považován cyklický pohyb ekonomiky (hospodářský cyklus), který je znázorněn na obrázku č. 4. V recesi se obvykle cyklická nezaměstnanost zvyšuje, ve fázi expanze zase klesá a poptávka po práci znovu roste, firmy nabírají více pracovníků. Délka trvání této nezaměstnanosti je ovlivněna délkou aktuálního ekonomického cyklu. Cyklická nezaměstnanost je rozdílem mezi skutečnou a přirozenou nezaměstnaností. (Jurečka et al., 2017, s. 159)

Obrázek č. 4: Hospodářský cyklus



Zdroj: Holman (2013, s. 497); vlastní úprava

Sezónní nezaměstnanost vzniká v důsledku fluktuace, kdy je nezaměstnanost spojena s nějakým obvyklým obdobím. Jedná se o krátkodobý typ nezaměstnanosti, vyskytuje se v odvětvích, která jsou ovlivňována ročním obdobím. Typická je například pro stavebnictví, zemědělství, cestovní ruch. Tento druh nezaměstnanosti se považuje za součást frikční nezaměstnanosti a je součástí přirozené míry nezaměstnanosti. (Brčák et al., 2020, s. 170) Sezónní nezaměstnanost má významný vliv zejména v zemích, kde značnou část ekonomické struktury tvoří turistický průmysl (Jurečka et al., 2017, s. 159).

1.1.3 Druhy nezaměstnanosti podle dobrovolnosti

Další možnosti, jak lze dělit nezaměstnanost, je podle dobrovolnosti. Dobrovolná nezaměstnanost vzniká v momentě, kdy nezaměstnaná osoba má možnost získat zaměstnání, ale z různých důvodů o něj nemá zájem, může to být například nižší míra finančního ohodnocení, než jakou by byl ochotný přijmout nebo má nezaměstnaný větší užitek z volného času. (Holman 2016, s. 285) Dobrovolně nezaměstnaní preferují volný čas, cestování, možnost studia či jiných aktivit. Řadí se zde i osoby, které ukončily studium a hledají si zaměstnání, nebo jedinci, kteří ukončili pracovní poměr z důvodu hledání vhodnějšího zaměstnání. (Vlček 2017, s. 455)

Výběr vhodné pracovní pozice ovlivňuje řada faktorů, například výše mzdy, vzdálenost místa výkonu zaměstnání a možnost dopravy do něj, druh práce a její náplň. Dobrovolně nezaměstnaní mohou čerpat podporu v nezaměstnanosti a sociální dávky. Tato forma podpory může nezaměstnaného přestat motivovat hledat placené zaměstnání. (Holman 2016, s. 287)

Druhým typem je nedobrovolná nezaměstnanost, která vzniká vysokou nabídkou práce domácnostmi. Jsou to lidé, kteří aktivně hledají o zaměstnání, ale trh práce jim v danou chvíli nenabízí vhodnou pozici. Tento jev je způsoben různými faktory, například přesycením trhu, nízkou kvalifikací uchazečů, vysokou minimální mzdou. Příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti bývají překážky, které brání poklesu výši mezd. Tomuto brání například odbory, které prosazují zvyšování mezd a brání tedy jejich poklesu i tehdy, kdy se na trhu objevuje nezaměstnanost. Odbory si často neuvědomují, že svými požadavky vyvolávají nedobrovolnou nezaměstnanost. Část nezaměstnaných by za daných mzdových podmínek pracovat chtěla, ale bohužel nenachází uplatnění na trhu z důvodu nedostatku pracovních míst, ale také z důvodu vysoké zákonné minimální mzdy. (Holman 2016, s. 288-291)

K letošnímu roku 2023 je minimální mzda stanovena na částku 17 300 Kč¹, oproti loňskému roku 2022 se zvýšila o 1 100 Kč². Holman (2016, s. 291) uvádí, že podle některých politiků by zvýšení zákonné minimální mzdy by mohlo vést k poklesu nezaměstnanosti. Nezaměstnaní by mohli být tímto krokem mnohem více motivováni si hledat placené zaměstnání. Nicméně toto tvrzení nebude vždy pravda. Zvýšení minimální

¹ Webový portál Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] [vid. 23. ledna 2023]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

² Webový portál Kurzy.cz [online] [vid. 23. ledna 2023] <https://www.kurzy.cz/mzda/minimalni-mzda/2022/>

mzdy totiž povede k vyšší nabídce práce, ale s tím i zároveň klesne poptávka po práci. Kvůli tomu začne nezaměstnanost narůstat.

Nedobrovolná nezaměstnanost má horší důsledky pro lidi než nezaměstnanost dobrovolná. Dobrovolně nezaměstnaný totiž odmítá pracovní pozice, které jsou podle něj málo finančně ohodnocené, a hledá něco lepšího. Nedobrovolně nezaměstnaný by přijal jakoukoliv práci, a přesto ji nenachází. Tento druh nezaměstnanosti se stává pro člověka zdrojem existenčních potíží, pocitu osobního zklamání a beznaděje. (Holman 2016, s. 289-291)

1.2 Dlouhodobá nezaměstnanost

Velmi závažným problémem je dlouhodobá nezaměstnanost. Podle Mareše (2002, s. 25-26) mezi dlouhodobě nezaměstnané řadíme osoby, které jsou nezaměstnané déle než

1 rok a jsou evidované na úřadu práce. Informace o délce nezaměstnanosti jedince je důležitá pro určení problémových regionů či sociálních kategorií. Nízká míra nezaměstnanosti bývá nepříznivá i v případě, že jde z větší části o dlouhodobou nezaměstnanost. Dle Lostera a Langhamrové (2011, s. 307), v současnosti zaujímají dlouhodobě nezaměstnaní v zemích Evropské unie více než 50 % z celkového počtu nezaměstnaných v zemích Evropské unie.

Dlouhodobá nezaměstnanost mívá vážné sociální důsledky, jelikož může vytvářet existenční potíže celých rodin, ztrátu kvalifikace a sebeúcty jedince. Proto posuzujeme nezaměstnanost hlavně i podle její délky. V případě, že je mnoho lidí nezaměstnaných několik let, je to signál, že něco není v pořádku. Nezaměstnanost může někdy přejít z nedobrovolné na dobrovolnou, neboť lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, obvykle změni své zvyky, postoje a přístup k hledání zaměstnání. Ze studií vyplývá, že dlouhodobě nezaměstnaní lidé ztrácejí motivaci hledat si novou práci. Mnozí z nich již ztratili naději, že pro ně práce ještě existuje a zvykají si na život bez práce, množství volného času a pohodlnější živobytí ze státních podpor, které se neustále zvyšují. (Holman 2016, s. 292)

Nezaměstnanost, která trvá delší dobu, působí velké ztráty v ekonomice jako celku, snižují se úspory, dochází k nižším odvodům daní a snižuje se produkt, který by mohl být využit (Brožová 2003, s. 87). Nejlepší obranou proti dlouhodobé

nezaměstnanosti je rozšiřování a prohlubování kvalifikací, a také ochota lidí přijmout dočasně zaměstnání, které nespĺňuje očekávání. Trh práce někdy nenabízí vysněnou pracovní příležitost i delší dobu, a proto je lepší mít nějaké zaměstnání než mít v životopise dlouhou mezeru, která není pro řadu personalistů příliš dobrým signálem. (Kaczor 2013, s. 57)

1.2.1 Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti

Vysoké podpory v nezaměstnanosti mohou působit jako demotivující faktor pro nezaměstnané jedince, kteří se stávají méně aktivními při hledání zaměstnání a nejsou schopni se přizpůsobit rychle se měnícím požadavkům na trhu práce (Holman 2016, s. 292). Nezaměstnanost je chronický problém na trhu práce, který má mnoho příčin, včetně vysokých nákladů na pracovní sílu. Tento faktor zahrnuje vysoké mzdy, vysoké zdanění a odvody na sociálním a zdravotním pojištění, které mohou vést k tomu, že firmy nevytvářejí nová pracovní místa, ačkoli by pracovní sílu potřebovaly. (Palíšková 2014, s. 171-172).

Jedním z dalších problémů je nesoulad mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce, což znamená to, že pracovníci nejsou dostatečně vzdělaní a nemají praxi, a tím neodpovídají potřebám pracovního trhu. Někteří nezaměstnaní odmítají pracovní pozice z důvodu dojíždění či případného stěhování za prací. Velmi nízká mobilita pracovníků bývá problémem při hledání zaměstnání, jelikož některé regiony u nás v České republice (ČR) jsou přesyceny pracovníky, ale nenabízejí dostatek volných pracovních pozic. Mezinárodní mobilita českých pracovníků v rámci Evropské unie (EU) se řadí k nejnižším v porovnání s ostatními zeměmi. (Palíšková 2014, s. 171-172)

1.2.2 Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání je pro jedince nepříjemná životní událost, která může způsobit pochyby o vlastních schopnostech. Při delší době bez zaměstnání bývá oslabena lidská psychika a nezaměstnané osoby bývají vystaveny stresu, což může vést k oslabení osobních a profesních vztahů, snížení sebevědomí a psychického blahobytu. V současné společnosti je placená práce spojována s vysokou společenskou a osobní prestiží, což znamená, že ztráta zaměstnání představuje pro jedince značně stresující životní událost. Dlouhodobá nezaměstnanost může mít negativní dopady na jedince jak ekonomické, tak sociální. (Buchtová et al., 2002, s. 76)

EKONOMICKÉ DŮSLEDKY

V případě vysoké nezaměstnanosti v zemi dochází ke ztrátám v ekonomice, jelikož není využíván celý potenciál jejich zdrojů a produkčních schopností, tudíž není dosaženo maximálního výkonu ekonomiky země. Z tohoto důvodu dochází ke ztrátě produktu ekonomiky. Vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti vzniká a zvyšuje se schodek státního rozpočtu, a to z důvodu vyplacení podpory v nezaměstnanosti, financování chodu úřadu práce a ve spojitosti s aktivní politikou zaměstnanosti. Dalším problémem, který vzniká v důsledku nezaměstnanosti, je pokles daňových příjmů státního rozpočtu. Tento pokles zahrnuje nejen ztrátu odvodů na daních z příjmů, které by nezaměstnaní mohli odvádět, kdyby měli placenou práci, ale také nepřímé daně. Domácnosti s nezaměstnanými osobami mají nižší důchod a nakupují méně zboží než v případě, kdyby tito lidé byli zaměstnaní. (Jurečka et al., 2017, s. 165-166)

SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY

Velmi důležité jsou sociální dopady, kdy má nezaměstnanost velký vliv na psychické a fyzické zdraví jedince. Ztráta zaměstnání může vést k významnému snížení životní úrovně a kvalifikace, což může vyvolat psychické problémy a problémy v domácnosti. Tyto problémy se mohou projevit v podobě stresu, deprese, úzkosti a ztrátě vztahů a kontaktů s okolním světem. Nezaměstnanost má také vliv na sebeúctu a sebedůvěru jedince. Schopnost vyrovnat se se ztrátou zaměstnání závisí na tom, jakou hodnotu jedinec připisoval ztracenému zaměstnání. Výzkumy vlivu nezaměstnanosti na duševní zdraví odhalily významné zhoršení celkového zdravotního stavu u lidí všech věkových skupin. Z výzkumu vyplynulo, že nezaměstnaní pociťují vyšší hladinu psychické nepohody, deprese a úzkosti spolu s nižší sebeúctou a sebedůvěrou. Lidé s větší oddaností vůči zaměstnání většinou vykazují horší duševní stav při ztrátě zaměstnání. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký 2013, s. 75)

Dlouhodobě nezaměstnaný člověk není zpravidla schopen po nástupu do nového zaměstnání podávat takové výkony, které podával při svém posledním zaměstnání. Bývá to zpravidla proto, že jedinec, který je již delší dobu nezaměstnaný, ztratil pracovní návyky a musí se je znovu naučit. Při delší neúspěšné době hledání zaměstnání se u člověka může objevit klesající zájem pracovat, jelikož si pomalu začne zvykat na volný čas a pobírání sociální podpory. Negativním důsledkem nezaměstnanosti bývá množství

volného času, na který nejsou nezaměstnaní připraveni. S nárůstem nezaměstnanosti klesá životní úroveň a může narůstat počet trestných činů, kterými se někteří nezaměstnaní snaží opatřit finanční prostředky k obnovení jejich původní životní úrovně. Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci, nezaměstnaný může ztratit kontakty, společenskou prestiž a případně i autoritu v rodině. (Jurečka et al., 2017, s. 166)

1.2.3 Rizikové skupiny na trhu práce

Uplatnění na trhu práce je ovlivněno mnoha faktory, jako například věkem, zdravotním stavem, vzděláním, pohlavím, etnickou příslušností a další. Tyto faktory často vyčleňují určité osoby jako rizikové a mohou vést k dlouhodobé nezaměstnanosti. Tyto osoby mají tendenci nalézt zaměstnání na sekundárním trhu práce, kde jsou přijímány na méně placené a nejisté pozice. Někteří z těchto jedinců nemají reálnou naději na získání jakéhokoliv placeného zaměstnání, protože nevyhovují požadavkům trhu práce. (Buchtová et al., 2002, s. 109)

MLADŠÍ OSOBY

Mezi osoby s rizikem při hledání zaměstnání se řadí absolventi středních a vysokých škol, kteří se ucházejí o své první placené zaměstnání. Tito jedinci často čelí výzvám jako je například nedostatek relevantních pracovních zkušeností a nedostatečné zvládnutí základních pracovních návyků. Existuje přímá souvislost s úrovní vzdělání, kdy čím horšího vzdělání jedinec dostáhl, tím nižší má šanci získat práci, a tím je postaven do horší pozice. Případné prodlužování nezaměstnanosti u absolventů povede k vyřazování ze společnosti, ztrátě běžných denních návyků, ohrožení rozvoje osobnosti, ohrožuje také dosažení samostatnosti a určitých rodinných a společenských hodnot. Ohrožuje i rozvoj profesionální role a schopnost navazovat a udržovat přátelství. Naopak, čím vyššího vzdělání absolvent dosáhne, tím jeho hodnota stoupá a má vyšší šanci uplatnit se na trhu práce. Delší doba bez zaměstnání má negativní dopad na jeho osobní a sociální život. Ztráta pracovní identity a snížené sebevědomí mohou ohrozit profesionální růst a schopnost navazovat a udržovat sociální vztahy. Nezaměstnaní jedinci se často dostávají do situace, kdy se ocitnou pod tlakem finančních nákladů a jsou nuceni přijmout jakoukoliv nabízenou pracovní příležitost. (Buchtová et al., 2002, s. 111)

STARŠÍ LIDÉ

Starší lidé ve věku 50 let a více vnímají ztrátu zaměstnání hůř než osoby v ostatních věkových kategoriích. Jestliže nezaměstnaný jedinec má problém získat zaměstnání ve středním období své kariéry, v jejím pozdním stadiu budou jeho možnosti ještě menší. Získat zaměstnání se s narůstajícím věkem stává náročnější. Zaměstnavatelé upřednostňují mladší zaměstnance. Jedním z častějších důvodů nezaměstnanosti u starších osob bývá nedůvěra v sebe a pocit méněcennosti. U osob starších 50 let bývá problém s přizpůsobením se moderním technologiím, rychlejšímu pracovnímu tempu, kvalifikačním požadavkům a dalším. U starších lidí nastávají častější zdravotní potíže, které jim znemožňují docházet do zaměstnání. Při ztrátě placeného zaměstnání dochází k omezení pravidelných příjmů, což výrazně snižuje ji stotu finanční stability. V takové situaci se může nezaměstnaný rozhodnout zahájit vlastní podnikání, což může vést k rychlému znovuzískání pocitu kontroly nad vlastním životem a osudem. Problémem může být v pokročilém věku fyzická a psychická námaha, které se pojí se začátkem podnikání. (Buchtová et al., 2002, s. 111-112)

ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÍ LIDÉ

Zdravotně postiženými jsou označovány osoby s dlouhodobými tělesnými, duševními, mentálními či smyslovými postiženími, která ve spojení s různými překážkami mohou bránit jejich úplnému a efektivnímu začlenění do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.³ Vzhledem ke stále většímu tlaku na produktivitu a výkon mají zdravotně postižení lidé čím dál menší šanci při uplatnění na trhu práce. Kvůli svému postižení je pro ně daleko těžší si najít pracovní místo. I když existují chráněné dílny a pracovní pozice, které jsou speciálně zřízeny pro osoby se zdravotním postižením, počet těchto míst na trhu práce je velmi nízký. Tito lidé mývají ekonomické, sociální a psychické problémy, a také se jim ztrácí smysl života. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký 2013, s. 89-90)

³ Webový portál Evropské unie [online] [vid. 21. ledna 2023]. Dostupné z <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=cs>

NEKVALIFIKOVANÉ OSOBY

Nekvalifikovaní uchazeči o práci jsou obvykle osoby bez dostatečné odborné kvalifikace a pracovních zkušeností. Tato skupina zaujímá téměř jednu třetinu ze všech dlouhodobě nezaměstnaných osob. Mezi těmito jedinci se nachází i absolventi základních škol, kteří neprojevují zájem o zaměstnání a jsou obtížně vzdělavatelni, ale také lidé s narušenou společenskou adaptabilitou, jako jsou alkoholici, recidivisté, lidé propouštění z nápravných zařízení a další. Ve většině případů se jedná o osoby se specifickými charakteristikami osobního a rodinného života a jsou závislé na pomoci ostatních a státu. Tyto osoby často upřednostňují sociální dávky před prohloubením vzdělání, kvalifikací a hledáním zaměstnání. V důsledku postupné automatizace a digitalizace pracovních procesů jsou pracovníci s nízkou kvalifikací vystaveni většímu riziku ztráty pracovních příležitostí, jelikož jsou nahrazováni levnějšími a přesnějšími stroji. V případě, že se společnost nezmění, tito nekvalifikovaní a sociálně neschopní jedinci se mohou stát zbytečnou a škodlivou silou pro společnost. (Buchtová et al., 2002, s. 112)

ŽENY

Ženy se na trhu práce potýkají s diskriminací, která je založena z důvodu větší mobility a menší zodpovědnosti za domácnost a péči dětí na preferenci mužské pracovní síly. Z toho vyplývá, že zaměstnavatelé nevytvářejí pracovní pozice s možností zkrácené pracovní doby. Při plném úvazku nastává riziko časté pracovní absence u žen s malými dětmi, což ztěžuje sladění pracovního procesu s rodinnými povinnostmi. Častá absence v zaměstnání negativně ovlivňuje průběh pracovního procesu a snižuje ochotu zaměstnavatelů zaměstnávat ženy. Nezaměstnanost žen s malým dítětem může mít vážné finanční důsledky, zejména v případě neúplných rodin. Tyto rodiny jsou v současnosti nejvíce ekonomicky ohrožené. Nezaměstnanost žen je vážný globální problém. Matky čelí výzvě skloubit pracovní a mateřské povinnosti a zároveň získat adekvátní společenské zapojení. (Buchtová, Šmajš, Boleloucký 2013, s. 88)

2 Politika zaměstnanosti

Podle Krebse (2015, s. 323) „*lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.*“

V oblasti státní politiky zaměstnanosti (SPZ) je základním právním předpisem Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon vymezuje základní cíl politiky zaměstnanosti, kterým je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností a jejími dopady. SPZ se snaží o vytváření souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a o zpružnění mechanismů, které působí mezi nimi. Politika zaměstnanosti je formována státem ve spolupráci s dalšími subjekty trhu práce, zejména zaměstnavateli a odborovými organizacemi. Při provádění SPZ spolupracují státní orgány s dalšími subjekty, jako jsou samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů. V České republice je správa SPZ v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Politiku zaměstnanosti lze rozdělit na dvě kategorie, a to aktivní a pasivní. Aktivní politika zaměstnanosti se orientuje na podporu aktivního chování lidí, zatímco pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na poskytování finanční pomoci nezaměstnaným, aby jim pomohla zvládnout ztrátu pravidelného příjmu. (Krebs 2015, s. 324) Vláda může pomocí hospodářské politiky snižovat důsledky nezaměstnanosti a zkrátit dobu hledání pracovního místa. Jednou z možností regulace nezaměstnanosti je použití kombinace expanzivní fiskální a monetární politiky. (Jurečka et al., 2017, s. 168)

2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je soubor opatření, který pomáhá k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. (Zákon 435/2004 Sb., o nezaměstnanosti) APZ je základním nástrojem státu, pomocí něhož se snaží dosáhnout plné zaměstnanosti. Mezi hlavní cíle APZ se řadí aktivní ovlivňování pracovního trhu ke zvýšení jeho fungování, vyrovnávání nabídky a poptávky k usnadnění vstupu na trh práce osobám, které jsou

znevýhodněné.⁴ Cílem řešení situace nezaměstnanosti by měl být vždy návrat na trh práce. APZ motivuje zaměstnavatele formou různých příspěvků či daňových úlev k vytváření nových pracovních míst nebo zaměstnání osoby s hendikepem. Pomáhá uchazečům o zaměstnání při rozšiřování dosavadního vzdělání a prohlubování stávající kvalifikace. APZ je financována z prostředků státního rozpočtu. Z těchto prostředků se přispívá na programy a opatření regionálního a celostátního charakteru, a také na mezinárodní programy zaměstnanosti. (Kaczor 2013, s. 219) Mezi nástroje, kterými je aktivní politika zaměstnanosti realizována se řadí:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Opatření APZ zahrnují také poradenství poskytované krajskými pobočkami úřadu práce, podporu zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy zaměřené na řešení nezaměstnanosti. (Zákon 435/2004 Sb., o nezaměstnanosti)

2.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace představují proces získávání nových znalostí a schopností a jejich prohlubování s cílem zvýšení kvalifikace, aby byly slučitelné s požadavky trhu práce. Služba je poskytována Úřadem práce, který hradí veškeré náklady na rekvalifikaci, včetně příspěvku na úhradu nutných nákladů, které souvisí s účastí na rekvalifikaci. Rekvalifikace je dostupná nejen pro uchazeče o zaměstnání, ale také pro zaměstnance, kteří chtějí rozvíjet své schopnosti. Nezaměstnaný má po celou dobu trvání rekvalifikace nárok na podporu v nezaměstnanosti. Rekvalifikace může být také poskytnuta zaměstnavatelům v zájmu dalšího pracovního uplatnění jejich zaměstnanců.

⁴ Webový portál Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] [vid. 30. ledna 2023]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf

Zaměstnavatelé, kteří by chtěli poskytnout rekvalifikaci pro své zaměstnance, mohou získat finanční podporu v podobě plného nebo částečného hrazení nákladů na rekvalifikaci. (Krebs 2015, s. 332-333)

2.1.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou jedním z nástrojů SPZ, které stát využívá k podpoře regionů a k posílení ekonomického růstu. Proces schvalování pobídek je řízen vládou a ministerstvy, které následně pověřují agenturu CzechInvest s jejich realizací. Tyto pobídky jsou poskytovány žadatelům zejména ve formě slevy na dani z příjmu nebo v podobě dotace.⁵ Hlavním cílem je zvýšit nabídku pracovních míst v regionech, kde se vyskytuje vysoká míra nezaměstnanosti, což přispívá ke zlepšení ekonomické situace a ke zvýšení prosperity daného regionu (Krebs 2015, s. 334).

2.1.3 Veřejně prospěšné práce

Podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., jsou veřejně prospěšné práce charakterizovány jako krátkodobé pracovní příležitosti, které zahrnují údržbu veřejných prostor, úklid a údržbu veřejných budov a komunikací, a další podobné činnosti ve prospěch obcí, státních institucí nebo jiných obecně prospěšných organizací. Zaměstnavatel může tyto pozice vytvářet po dobu nejvýše 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Jak uvádí Krebs (2015, s. 334-335), pracovní místa se vytvářejí na základě dohody s Úřadem práce, který může udělit příspěvek na vytvořená pracovní místa. Tato pracovní místa nevyžadují kvalifikaci a fungují při přechodu mezi nezaměstnaností a vstupem na trh práce. Úřad práce poskytuje příspěvek zaměstnavateli na pracovníky až do výše skutečně vynaložených mzdových nákladů, včetně zdravotního a sociálního pojištění, které zaměstnavatel odvádí.

2.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná místa jsou definována jako taková pracovní místa, která zaměstnavatel zakládá nebo vyčleňuje podle sjednané dohody s Úřadem práce. Tyto místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zaopatřit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je považováno i takové místo,

⁵ Webový portál Czech invest [online] [vid. 30. ledna 2023]. Dostupné z <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-investory/Investicni-pobidky>

keré zřídil uchazeč o zaměstnání po dohodě s Úřadem práce za účelem provádění samostatné výdělečné činnosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Jedná se tedy o vytváření pracovních míst pro nezaměstnané, kteří by neměli jinak šanci získat pracovní pozici. Na tato pracovní místa může úřad práce poskytovat příspěvek. (Krebs 2015, s. 335) Podmínkou na poskytnutí tohoto příspěvku je nutné udržet vytvořenou pracovní pozici pro uchazeče o zaměstnání nebo pracovní místo vytvořené uchazečem za účelem samostatně výdělečné činnosti po dobu 12 měsíců.⁶

2.1.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je forma podpory, kterou poskytuje ÚP osobám samostatně výdělečně činným, které již nevyhledávají zaměstnání, a kterým byl již dříve přidělen příspěvek pro podporu výkonu samostatné výdělečné činnosti. Tento příspěvek je určen k pokrytí provozních nákladů vzniklých v období, na které byl poskytnut, a může být poskytnut pouze jednorázově, po dobu nejvýše 5 měsíců. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

2.1.6 Příspěvek na zapracování

Tento příspěvek úřad práce poskytuje zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči, příspěvek na zapracování. Tento příspěvek může být poskytnut po dobu nejvýše 3 měsíců. Měsíční příspěvek, který pomáhá se začleněním, může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. Hlavním cílem je pomoci uchazeči o zaměstnání s úspěšným začleněním na trh práce a zvýšit tak jeho možnosti na získání zaměstnání. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

2.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Posledním z nástrojů APZ je příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, který dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti také poskytuje ÚP zaměstnavateli na základě uzavřené dohody. V případě, že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a kvůli této změně nemůže poskytnout svým zaměstnancům stanovený počet pracovních hodin, může mu být tento příspěvek poskytnut. Finanční příspěvek se používá na částečné uhrazení ušlé mzdy zaměstnanců, která jim náleží podle pracovních předpisů. Tento příspěvek je poskytován po dobu nejvýše 6 měsíců

⁶ Webový portál Úřad práce [online] [vid. 30. ledna 2023]. Dostupné z <https://www.uradprace.cz/spolecensky-ucelna-pracovni-mista>

a smí činit maximálně polovinu výše minimální mzdy. Jeho cílem je pomoci zaměstnavateli zajistit finanční stabilitu svých zaměstnanců v přechodném období, a také minimalizovat dopad změn na jejich příjmy.

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje na podporu nezaměstnaných osob a snižování jejich negativních dopadů na společnost. ÚP poskytuje bezplatné informace o pracovních místech a vyplácí podpory v nezaměstnanosti. Podle některých kritiků je lepší do procesu, který se pojí s vyhledáváním práce nezasahovat. Většina pracovních míst se zaplní bez státní pomoci, například formou inzerce v novinách, pracovních agentur a osobního dotazování uchazeči o zaměstnání. (Jurečka et al., 2017, s. 168) Hlavním cílem PPZ je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu ztrátu příjmu ze zaměstnání a pomoci jim tak najít pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami a ambicemi ekonomiky. (Krebs 2007, s. 297)

PPZ pomáhá vyhledávat vhodné pracovní místo pro občana, který se o práci uchází, a také pomáhá najít vhodné zaměstnance pro zaměstnavatele, kteří hledají nové pracovní síly. V České republice zprostředkovávají zaměstnání příslušné ÚP bezplatně. Zprostředkovávat zaměstnání mohou také za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti právnické a fyzické osoby, které jsou označovány jako pracovní agentury. Tyto agentury zprostředkovávají zaměstnání za účelem dosažení zisku. Při zprostředkování zaměstnání nemůže být tato úhrada požadována po osobě, která hledá pracovní místo.⁷

Nezaměstnaný může žádat na Úřadu práce ČR, u kterého je registrován o nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu v rekvalifikaci. Aby mu tento nárok vznikl, musí splnit stanovené podmínky. Základní podmínkou pro vznik nároku je získání doby důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností trvající alespoň 12 měsíců v rozhodném období, kdy nezaměstnaný odváděl důchodové pojištění a přispíval na státní politiku zaměstnanosti. Rozhodným obdobím pro posouzení nároku jsou 2 roky před zařazením do evidence.⁸

⁷ Webový portál Ministerstvo vnitra české republiky [online] [vid. 30. ledna 2023]. Dostupné z <https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART>

⁸ Webový portál Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] [vid. 30. ledna 2023]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>

3 Dlouhodobá nezaměstnanost v České republice

Tato kapitola je věnována zkoumání a porovnávání dlouhodobé nezaměstnanosti za zvolené časové období mezi jednotlivými kraji v České republice (ČR). Použitá data jsou čerpána z Eurostatu, Českého statistického úřadu (ČSÚ) a Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). ČSU získává data pomocí výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) v průběhu celého roku již od roku 1992. Jsou tak získávány aktuální údaje struktury zaměstnanosti podle pohlaví, věku a kvalifikace, odvětví a charakteru zaměstnání dotazovaných, informace o celkové nezaměstnanosti a jejím charakteru, délce trvání nezaměstnanosti atd.⁹ Získané výsledky jsou doplněny údaji Ministerstva práce a sociálních věcí.

Česká republika je vnitrozemský stát o rozloze 78 866 km², který se nachází ve střední části Evropy a hraničí s Rakouskem, Německem, Polskem a Slovenskem. Člení se na 14 krajů. Česká republika vznikla v roce 1993 rozdělením České a Slovenské federativní republiky. Tímto rozdělením vznikly dva samostatné státy Česká republika a Slovenská republika. Od 1. května 2004 se stala Česká republika platným členem Evropské unie.¹⁰ ČSÚ uvádí data k 30. září 2022, kdy počet obyvatel byl celkem 10 526 937.¹¹ Nejvýznamnějším průmyslovým odvětvím v České republice zůstává i přes jeho pokles strojírenský průmysl. V posledních letech začal narůstat potravinářský průmysl. Nejvýznamnější je v potravinářském průmyslu produkce mouky, cukru, masa a piva, důležitou vývozní plodinou pro Českou republiku je chmel. Nejrozvinutějšími oblastmi je oděvní a textilní odvětví, výroba obuvi, porcelánu, keramiky a bižuterie. Dlouholetou tradici má v České republice chov sladkovodních ryb, se kterým souvisí i rozvoj rybníkářství.¹²

⁹ Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil

¹⁰ Webový portál Pražský hrad [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.hrad.cz/cs/ceska-republika/o-ceske-republice>

¹¹ Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_lide

¹² Webový portál Pražský hrad [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.hrad.cz/cs/ceska-republika/o-ceske-republice>

3.1 Vývoj nezaměstnanosti v České republice v letech 2011-2021

Následující podkapitola je věnována vývoji dlouhodobé nezaměstnanosti v letech 2011-2021. Obrázek č. 5 níže znázorňuje vývoj celkové nezaměstnanosti porovnaný s vývojem dlouhodobé nezaměstnanosti za období 2011-2021. V roce 2012 a 2013 bylo evidováno nejvíce nezaměstnaných osob ve sledovaném období, důvodem bylo, že se ekonomika České republiky nacházela v recesi, kvůli dopadům světové ekonomické krize. V těchto letech klesala domácí poptávka a snižovaly se příjmy domácností a s tím byla spojená i jejich nižší spotřeba.¹³ V roce 2012 se zvýšily nepřímé daně a snížily sociální transfery a investiční prostředky na veřejné investice.

Naopak rapidně klesal počet celkově nezaměstnaných osob, a to až do roku 2019, jedním z důvodů byly pokračující sezónní práce ve stavebnictví, zemědělství a službách. Česko mělo v rámci EU nejnižší míru nezaměstnanosti.¹⁴ Nejnižší počet dlouhodobě nezaměstnaných osob nastal v roce 2020, poté lze vidět, že došlo ke změně dosavadního klesajícího trendu nezaměstnanosti. Rok 2020 znamenal pro ČR začátek pandemie COVID-19, která byla hlavním důvodem růstu nezaměstnanosti. Světová koronavirová pandemie se poprvé objevila koncem roku 2019 ve Wu-chanu v Číně. Toto infekční onemocnění je způsobené infekčním koronavirem SARS-CoV-2, který je označován jako COVID-19. V březnu roku 2020 světová zdravotní organizace prohlásila šíření koronaviru za pandemii.¹⁵ Vzhledem k pandemii, byla státem nastavena různá omezení státem. Jednou z příčin růstu nezaměstnanosti bylo omezení volného pohybu osob od března 2020, které nařídily členské státy v reakci na pandemii. Tyto nástroje měly významný dopad na hospodářskou činnost a zaměstnanost v různé míře ve všech členských státech Evropské Unie. Kvůli omezení činností v některých oblastech např. v cestovním ruchu, hotelnictví, gastronomii, kultuře a dalších, došlo ke zhoršení ekonomické situace.¹⁶ Jednou z pomoci vlády byl program Antivirus, který pomáhal

¹³ Webový portál Měsíc [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.mesec.cz/clanky/ceska-ekonomika-se-po-cely-rok-2012-nachazela-v-recesi/>

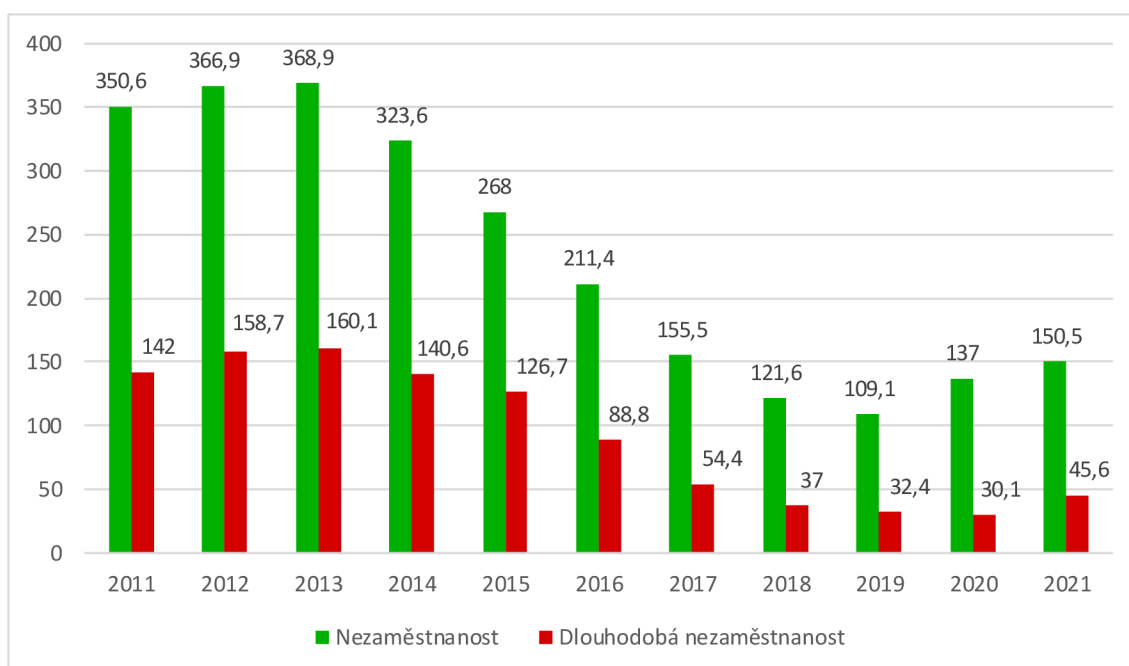
¹⁴ Webový portál Ministerstvo průmyslu a obchodu [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z https://www.mpo.cz/assets/cz/rozcestnik/analyticke-materialy-a-statistiky/tydenik-ekonomicky-aktualit/2019/11/44--tyden_2019.pdf

¹⁵ Webový portál Národní zdravotnický informační portál [online] [vid 8. března]. Dostupné z <https://www.nzip.cz/clanek/447-covid-19-zakladni-informace>

¹⁶ Webový portál Eurostat [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z https://www.eca.europa.eu/lists/ecadocuments/sr21_25/sr_long-term_unemployment_cs.pdf?fbclid=IwAR27Waf0oZOn26bCEyFHpGKwnSwlv-bBlqTOQLpRb-xddru1UWzVxjlqXBU

zmírnit nezaměstnanost tím, že stát přispíval zaměstnavatelům ve formě finanční podpory na mzdové náklady na zaměstnance, kteří byli v karanténě nebo izolaci.¹⁷ Vláda také vytvořila dotační program Covid 2021, kterým podpořila podnikatele a firmy, jimž klesl obrát nejméně o 30 %. Tento program pomohl řadě firem a zaměstnanců si udržet svou pozici na trhu práce.¹⁸

Obrázek č. 5: Počet celkově nezaměstnaných a z toho dlouhodobě nezaměstnaných osob v letech 2011-2021 (v tis. osobách)



Zdroj: Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/domov>; vlastní úprava

Níže na obrázku č. 6 je uveden počet uchazečů o zaměstnání k 31.12. za vybrané sledované období 2011-2021. V průběhu sledovaného období došlo v České republice k poklesu uchazečů o zaměstnání. Lze vidět, že nejvíce uchazečů o zaměstnání bylo registrováno v roce 2013, a to 596 833 tisíc osob. Hlavní důvodem bylo, že se kvůli dopadům světové ekonomické krize ekonomika nacházela v recesi.¹⁹ V letech 2012 a 2013 byla také nejvyšší nezaměstnanost ve vybraném sledovaném období. V následujících letech počet uchazečů o zaměstnání začal značně klesat až do roku 2019,

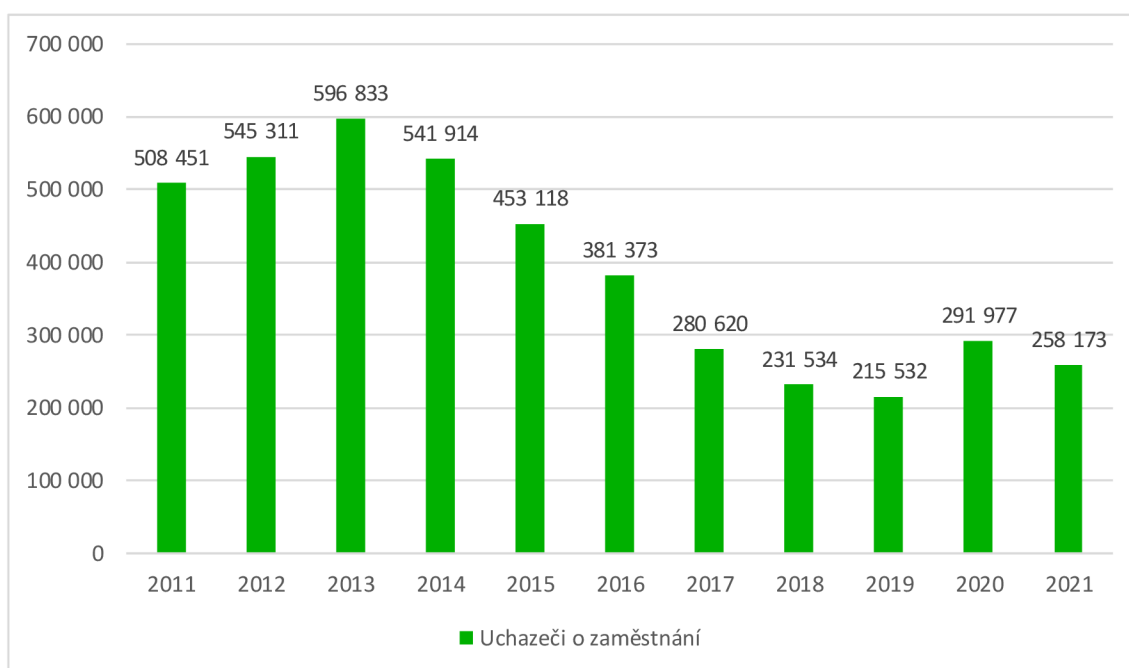
¹⁷Webový portál Vláda [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vlada-schvalila-zmeny-v-programu-antivirus-na-pomoc-zamestnavatelum-192602/>

¹⁸Webový portál Vláda [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.vlada.cz/cz/epidemie-koronaviru/dulezite-informace/podpora-a-ulevy-pro-podnikatele-a-zamestnance-180601/>

¹⁹Webový portál Měšec [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.mesec.cz/clanky/ceska-ekonomika-se-po-cely-rok-2012-nachazela-v-recesi/>

kdy počet uchazečů o zaměstnání byl nejnižší ve sledovaném období, a to 215 532 tisíc uchazečů. Česká republika měla v tomto roce nejnižší míru nezaměstnanosti v Evropské unii.²⁰ V následujícím roce počet uchazečů začal opět narůstat, zapříčinila to začínající světová pandemie COVID-19, kvůli které někteří jedinci přišli o zaměstnání a byli nuceni si hledat jiné.

Obrázek č. 6: Uchazeči o zaměstnání k 31.12. 2011-2021 (v tis. osobách)



Zdroj: Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/mzdy-a-naklady-prace-grafy>; vlastní úprava

Tabulka č. 1 srovnává za vybrané sledované období počet uchazečů o zaměstnání, počet volných pracovních míst a podíl uchazečů na jedno volné pracovní místo v celé České republice. Z tabulky je patrné, že počet uchazečů o zaměstnání postupem času začal klesat a nabídka volných pracovních míst oproti tomu značně narůstala. V roce 2011 byl vysoký počet uchazečů o práci, a to 508 451 osob, oproti tomu byla poptávka pouze po 35 784 uchazečích na volné pracovní pozice, odpovídalo to 14,2 uchazečů na jedno volné pracovní místo. V následujícím roce 2012 počet uchazečů vzrostl o 36 860 uchazečů a nabízené pracovní pozice oproti předchozímu roku klesly o 891 volných pracovních míst. Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo stoupl na 15,6 osob. Rok

²⁰ Webový portál Ministerstvo průmyslu a obchodu [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z https://www.mpo.cz/assets/cz/rozcestnik/analyticke-materialy-a-statistiky/tydenik-ekonomickych-aktualit/2019/11/44--tyden_2019.pdf

2013 byl ve sledovaném období rokem, který měl nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání, a to téměř 600 tisíc osob, volných pracovních pozic se nabízelo velmi málo, a to 35 178, což odpovídalo 17 osobám na jedno pracovní místo. Důsledkem tak vysokého počtu uchazečů o zaměstnání byla pokračující recese v ekonomice již druhým rokem.²¹ V roce 2014 se tento stav obrátil a počet uchazečů o zaměstnání začal klesat, celkem klesl o 54 619 uchazečů. Oproti předchozího roku se zvýšila nabídka volných pracovních míst o 23 561, což odpovídalo 9,2 uchazečům na jedno pracovní místo. Rok 2015 zaznamenal zvýšení poptávky po zaměstnancích, nabízelo se o 43 806 volných pracovních míst více, což bylo stále nedostatečné na 453 118 uchazečů, ale již bylo evidováno 4,4 uchazečů na jedno pracovní místo. I v dalším roce se zvýšila nabídka pracovních pozic o 29 951. Rok 2016 zaznamenal nižší počet uchazečů než v roce předchozím, pokles byl o 71 745 uchazečů, odpovídalo to 2,9 uchazečů na jednu volnou pracovní pozici. Rok 2017 byl posledním, kdy byl ve sledovaném období zaznamenán nedostatek volných pozic a to o 63 991, i když byl zaznamenán intenzivnější růst poptávky po pracovnících.²² Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo byl 1,3 osob. V následujícím roce se tento stav již obrátil, bylo evidováno o 49 086 uchazečů méně než v předchozím roce, v přepočtu na jedno volné místo bylo evidováno 0,7 uchazečů na celkových 324 410 volných pracovních míst. V roce 2019 rozdíl mezi uchazeči a volnými pracovními místy byl 125 425. V tomto roce nastal, stejně jako v předchozím roce, nedostatek pracovních sil na trhu práce. V roce 2020 došlo ke změně dosavadního klesajícího trendu vývoje nezaměstnanosti. Příčinou bylo šíření nemoci COVID-19.²³ Tento rok zaznamenal nárůst uchazečů o zaměstnání oproti roku 2019 o 76 445 osob a pokles nabídky pracovních míst klesl o 22 375. V přepočtu odpovídalo jedno volné pracovní místo na 0,9 uchazeče. V posledním sledovaném roce 2021 došlo k poklesu evidovaných uchazečů o 33 804 osob. V přepočtu na jedno volné pracovní místo bylo 0,8 uchazečů na celkových 343 148 volných pracovních pozic.

²¹ Webový portál Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] [vid. 1. dubna 2023] Dostupné z <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2012.pdf/135de1e0-b5c5-2042-0a62-0815bb145cae>

²² Webový portál Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] [vid. 1. dubna 2023] Dostupné z <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/anal2017.pdf/449c27ea-e9d3-77d0-07eb-40b0acf074e7>

²³ Webový portál Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] [vid. 1. dubna 2023] Dostupné z https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1

Tabulka č. 1: Vývoj počtu uchazečů, volných pracovních míst a počet uchazečů na 1 volné pracovní místo ke konci sledovaného roku za období 2017-2021 (v tis. osobách)

Rok	Evidování uchazeči o zaměstnání k 31.12.	Volná pracovní místa k 31.12	Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo
2011	508 451	35 784	14,2
2012	545 311	34 893	15,6
2013	596 833	35 178	17
2014	541 914	58 739	9,2
2015	453 118	102 545	4,4
2016	381 373	132 496	2,9
2017	280 620	216 629	1,3
2018	231 534	324 410	0,7
2019	215 532	340 957	0,6
2020	291 977	318 582	0,9
2021	258 173	343 148	0,8

Zdroj: Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/mzdy-a-naklady-prace-grafy>; vlastní úprava

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI

Obrázek č. 7 znázorňuje vývoj míry nezaměstnanosti v České republice, která dlouhodobě dosahuje podprůměrných hodnot oproti průměru Evropské unie. Tento ukazatel znázorňuje podíl zaměstnaných obyvatel v produktivním věku, který je podle statistik Eurostatu 15 až 74 let a považuje se za důležitý sociální ukazatel pro účely analýz při zkoumání trhu práce.²⁴ Oproti tomu ČSÚ má věkové rozpětí nižší a řadí mezi produktivní obyvatelé všechny osoby ve věku 15 až 64 let. Lze vidět, že Česká republika vykazuje každým rokem nižší míru nezaměstnanosti, než je průměr 27 zemí Evropské unie. Průměr Evropské Unie vykazuje i v některých letech dvojnásobné hodnoty oproti

²⁴Webový portál Evropa [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/cs&oldid=269577

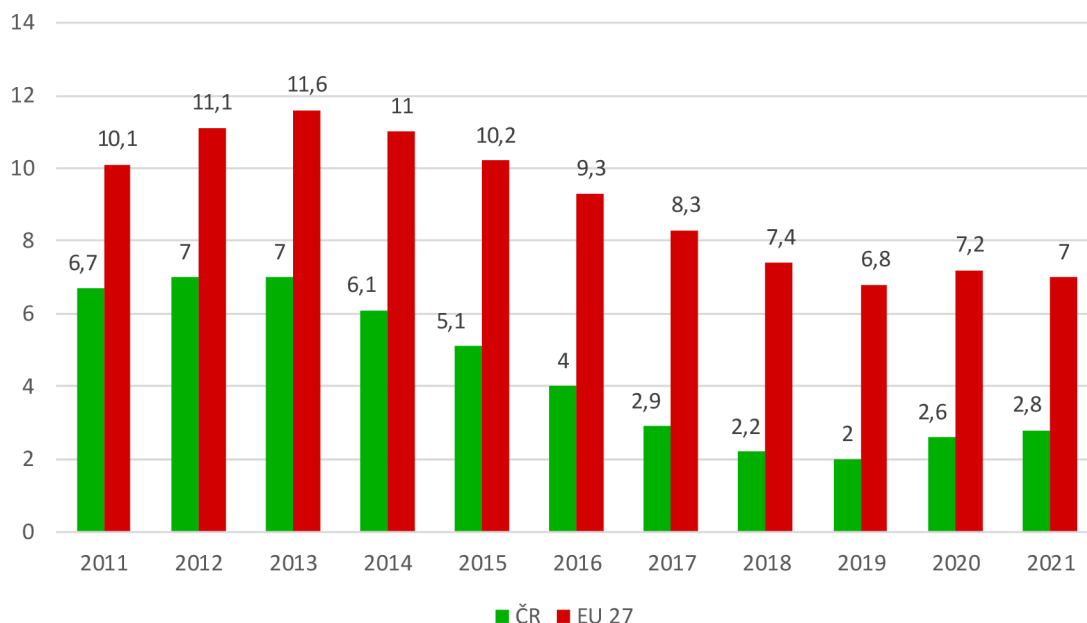
ČR. Nejvyšší míra nezaměstnanosti v České republice byla v roce 2012 a 2013, kdy dosahovala 7 %, poté začala klesat. I když ve sledovaném období zaznamenaly tyto roky nejvyšší hodnoty, podle statistik z roku 2013 patřila Česká republika mezi země s nejnižší mírou nezaměstnanosti, zaujala čtvrtou pozici.²⁵ Finanční a hospodářská krize, která zasáhla světovou ekonomiku v roce 2009, a její následky byly důvodem vysoké míry nezaměstnanosti.²⁶ V roce 2008 nastala Americká hypoteční krize, která zasáhla i okolní svět. Došlo ke zkrachování největší americké banky Lehman Brothers, což odstartovalo nejrozsáhlejší bankovní a finanční krizi od velké deprese 30. let 20. století.²⁷ Již od roku 2016 vykazuje ČR hodnoty okolo 4 %, lze tedy tvrdit, že dosahuje úrovně plné zaměstnanosti, která se obvykle pohybuje v rozmezí 2 % - 5 %. Lze konstatovat, že každý nezaměstnaný, který má zájem o pracovní pozici má také šanci si ji najít. Z obrázku č. 6 je patrné, že každým rokem rostou volné pracovní pozice, což dává nezaměstnaným možnost si hledat nové zaměstnání, případně i zaměstnaným změnit svoji stálou pracovní pozici za jinou.

²⁵ Webový portál Kurzy.cz [online] [vid. 1. dubna 2023] Dostupné z <https://www.kurzy.cz/zpravy/369568-nezamestnanost-vcr-za-2013-ctvrta-nejnizsi-vevrobe/>

²⁶ Webový portál Ministerstvo průmyslu a obchodu [online] [vid. 1. dubna 2023] Dostupné z <https://www.mpo.cz/dokument149564.html>

²⁷ Webový portál Lidovky [online] [vid. 1. dubna 2023] Dostupné z https://www.lidovky.cz/byznys/skobrtnuti-ktere-zmenilo-svet-financni-krize-mela-za-nasledek-to-ze-chudi-zchudli-a-bohati-zbohatli.A180913_091304_firmy-trhy_ele

Obrázek č. 7: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2011-2021 v EU 27 a ČR, ve věku od 15 do 74 let (v tis. osobách)



Zdroj: Webový portál Eurostat [online] [vid. 20. února 2023]. Dostupné z <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=en>; vlastní úprava

3.2 Struktura dlouhodobě nezaměstnaných osob

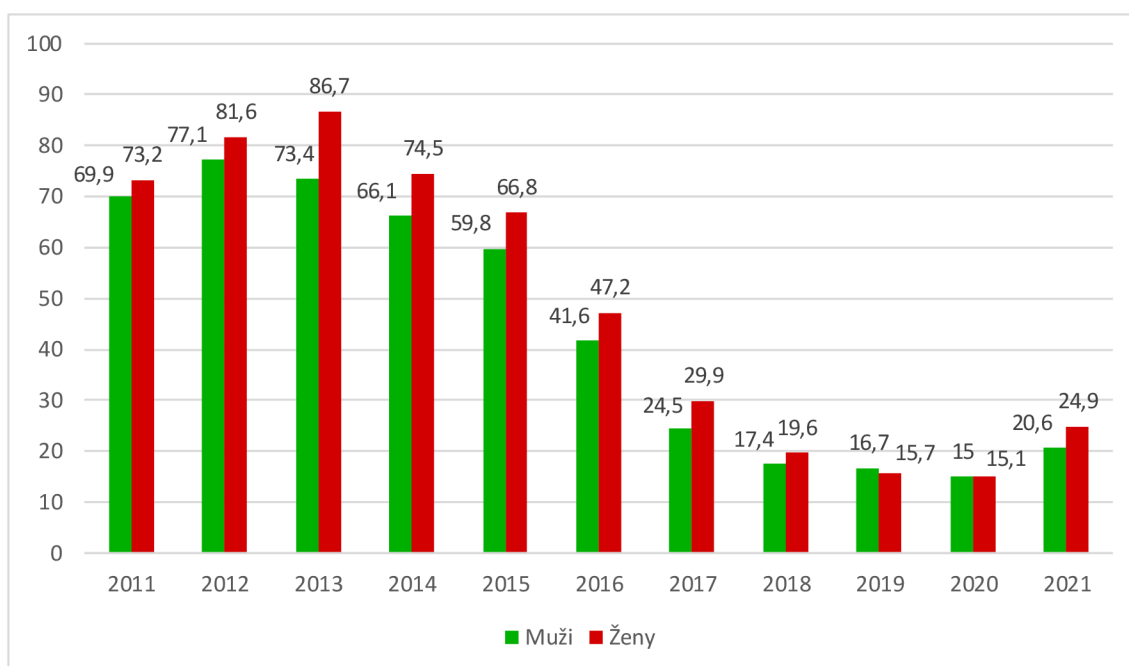
Následující podkapitola je věnována struktuře dlouhodobě nezaměstnaných osob podle pohlaví, věku, vzdělání a délky trvání nezaměstnanosti. Veškerá data jsou čerpána ze statistik Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ke dni 3. 2. 2023.

VÝVOJ NEZAMĚŠTNANOSTI MUŽŮ A ŽEN

Mezi základní dělení uchazečů se řadí dělení podle pohlaví, které je vyobrazeno na obrázku níže. Obrázek č. 8 znázorňuje vývoj nezaměstnaných osob podle pohlaví. Trend grafu ukazuje, že rozdíl mezi ženami a muži se postupem času začal vyrovnávat, v roce 2020 byl tento rozdíl téměř vyrovnaný, poté začal opět růst. Z grafu lze vyvodit, že převážně je vyšší nezaměstnanost žen, jediný rok 2019 byl výjimkou, kdy bylo více nezaměstnaných mužů, a to o tisíc osob. Důvodů, proč je větší nezaměstnanost žen je mnoho např. zaměstnavatelé si raději vybírají bezdětné ženy, případně muže. U matek bývá větší pracovní absence z důvodu častějších nemocí u dětí. Roste poptávka ze strany

žen po zkráceném úvazku zejména kvůli dětem. Matky potřebují více volného času pro trávení s rodinou, celkově i na domácnost. Možnost zkráceného úvazku většinou zaměstnavatelé nenabízí v požadovaném množství, případně jej nenabízí vůbec. U matek s dětmi, hlavně samoživitelek, bývá těžší najít vhodnou pracovní pozici, která by jim vyhovovala časově.

Obrázek č. 8: Vývoj dlouhodobě nezaměstnaných osob podle pohlaví v letech 2011-2021 (v tis. osobách)



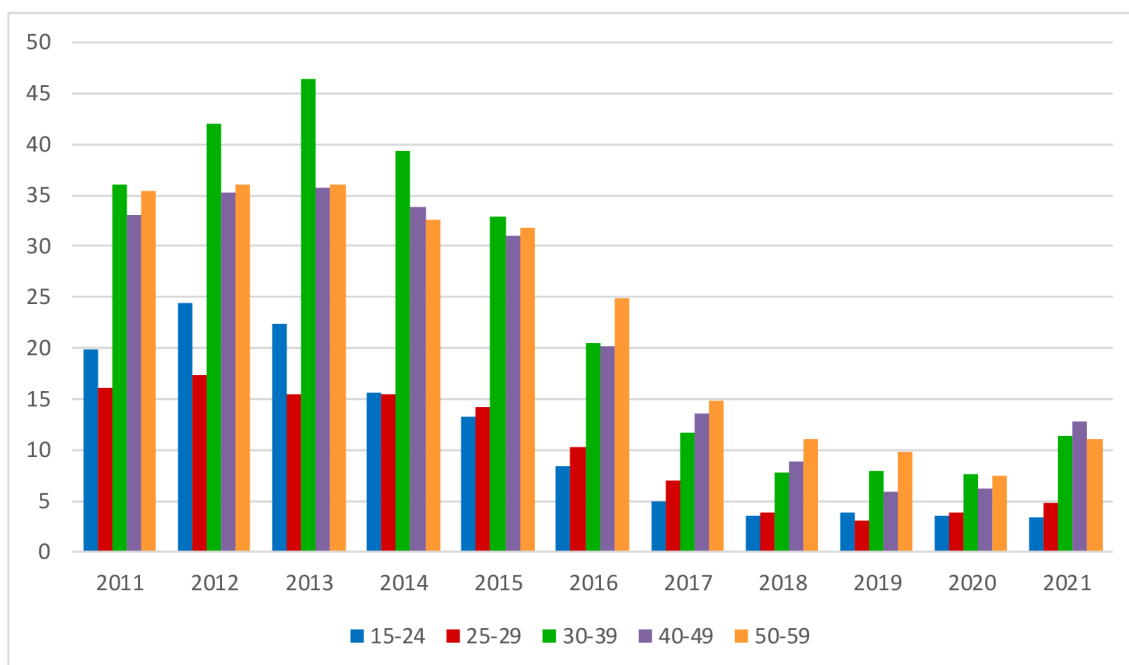
Zdroj: Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/domov>; vlastní úprava

VĚKOVÁ STRUKTURA

Obrázek č. 9 znázorňuje vývoj dlouhodobě nezaměstnaných osob podle věkových kategorií za sledované období 2011-2021. ČSÚ udává tato data u nezaměstnaných osob od 15 do 59 let. Mezi nejvíce rizikové skupiny nezaměstnaných se řadí absolventi bez praxe a osoby starší 55 let. Lze vidět, že nejvíce nezaměstnaných osob bylo v letech 2011 až 2015 v kategorii 30-39 let, v následujících letech se dostala do popředí kategorie 50-59 let, v posledním roce je nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných je v kategorii 40 let – 49 let. V České republice průměrný věk obyvatel v roce 2021 dosáhl 42,7 let, přičemž u žen je tento věk 44,1 let a u mužů 41,2.

Oproti tomu nejvyšší dlouhodobá nezaměstnanost postihuje ve sledovaném období osoby ve věku 15-24 let a 25-29 let. Jedním z důvodů je fakt, že více osob je stále ve vzdělávacím systému, a proto nejsou vedeny mezi ekonomicky aktivními obyvateli nebo měly krátkodobé zaměstnání hned po ukončení studia, a z toho důvodu se nepočítají do dlouhodobě nezaměstnaných osob. Dle dlouhodobých statistik ČSÚ nejvyšší nezaměstnanost postihuje osoby v kategorii 15 – 24 let, dle analýzy provedené ČSÚ dochází v České republice k postupnému poklesu nezaměstnaných v této kategorii až na mírné výjimky za určité období.

Obrázek č. 9: Vývoj dlouhodobě nezaměstnaných osob podle věkových kategorií v letech 2011-2021 (v tis. osobách)



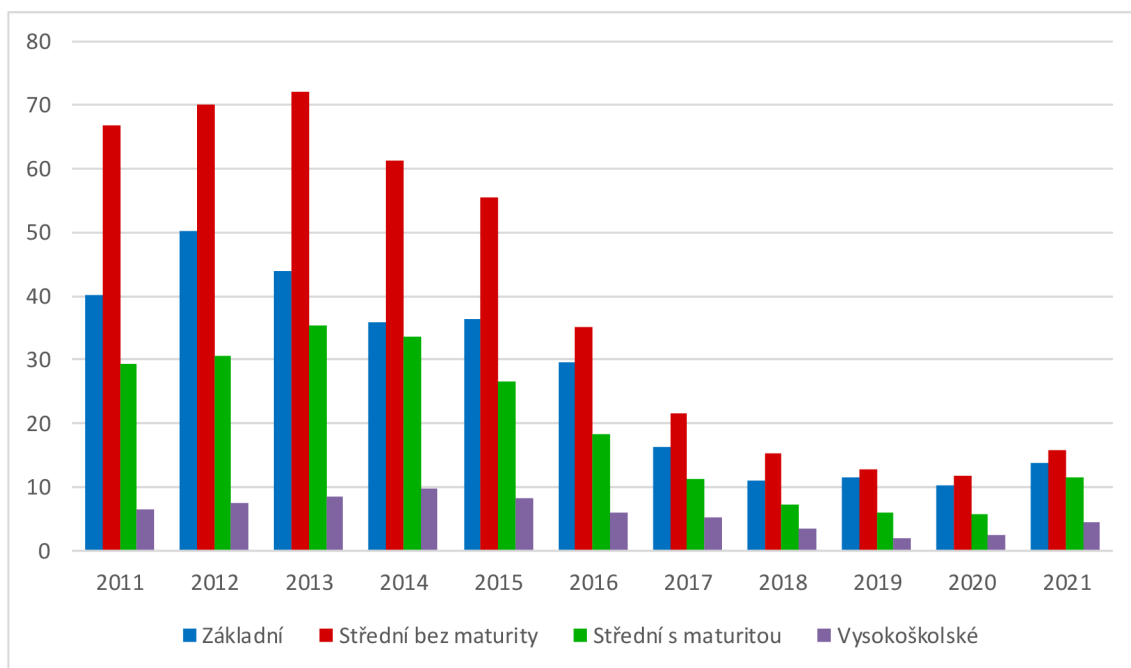
Zdroj: Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/domov>; vlastní úprava

VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA

Obrázek č. 10 znázorňuje dlouhodobou nezaměstnanost podle vzdělanostní struktury za sledované období 2011-2021. Největší podíl nezaměstnaných zaujímají ve sledovaném období osoby se střední školou bez maturity neboli s výučním listem, forma tohoto vzdělání trvá 2 až 3 roky. Osoby, které mají základní vzdělání se řadí mezi druhou skupinu, která zaujímá největší podíl z celkově dlouhodobě nezaměstnaných osob. Hlavním důvodem bývá u těchto dvou skupin problém při uplatnění na trhu práce.

Osoby se základním vzděláním nejsou pro zaměstnavatele příliš atraktivní, oproti tomu osoby s výučním listem mají větší šanci uplatnění, jelikož jsou již vycvičeny specializovanému oboru. Osoby s nízkým nebo žádným vzděláním jsou užitečné jako nekvalifikovaná pracovní síla, i když zaměstnavatel upřednostňuje osoby s vyšším vzděláním. Naopak nízká nezaměstnanost se objevuje u osob s vysokoškolským vzděláním. Tyto osoby mají větší šanci se uplatnit na trhu práce a mají možnost širokého pracovního uplatnění. Osoby, které mají vzdělání s maturitou, zaujímají také nízký podíl z celkového počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob. Z obrázku č. 10 je patrné, že největší část dlouhodobě nezaměstnaných obyvatel zaujímají osoby s nižším vzděláním.

Obrázek č. 10: Vývoj dlouhodobě nezaměstnaných osob podle úrovně vzdělání v letech 2011-2021 (v tis. osobách)



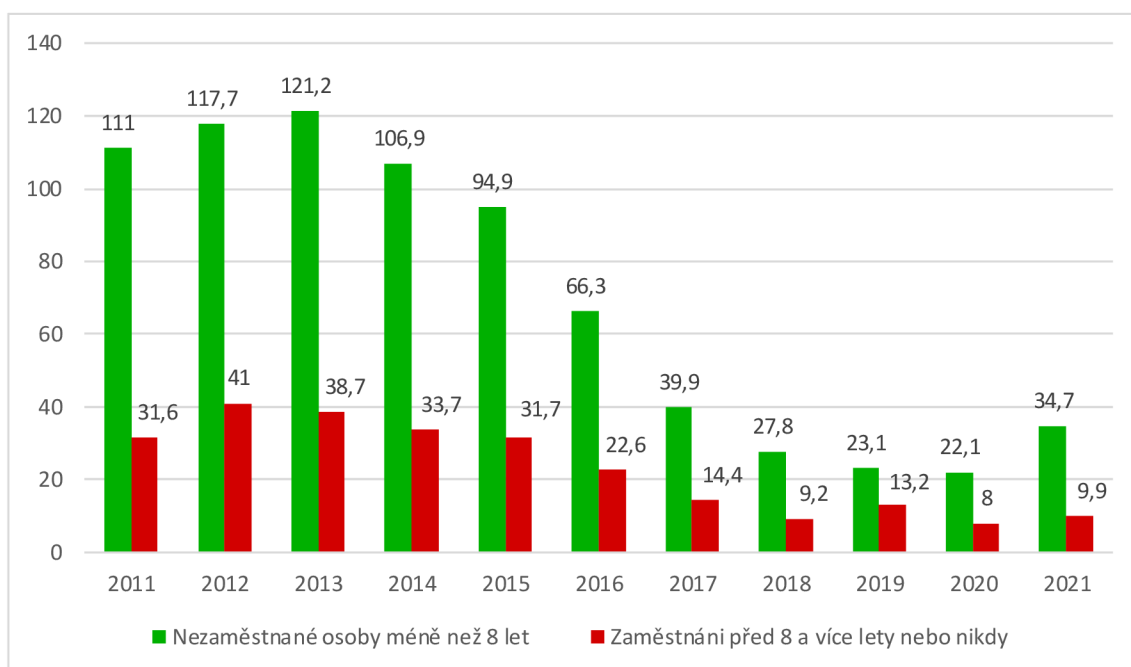
Zdroj: Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/domov>; vlastní úprava

DÉLKA TRVÁNÍ DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI

Český statistický úřad umožňuje dělit dlouhodobě nezaměstnané osoby podle jejich délky nezaměstnanosti, konkrétně na osoby, které jsou nezaměstnané méně než 8 let a na osoby, které byly zaměstnané před více jak osmi lety nebo nikdy nepracovaly. S přibývajícím dobou evidence uchazeče na úřadu práce klesá šance se znovu vrátit do pracovního prostředí. Důvodů je mnoho, jak již bylo zmíněno v první kapitole práce.

Nezaměstnaná osoba postupem času začne ztrácet zájem o získání pracovní pozice, ale také nižší zájem zaměstnavatele o uchazeče, který byl delší dobu bez zaměstnání. Následující obrázek č. 11 znázorňuje tento vývoj za období 2011 až 2021. Je zřejmé, že osob, které pracovaly před více než 8 lety nebo nikdy nepracovaly, bylo vždy značně méně, a tento rozdíl se postupem času zmenšoval. Konkrétně v roce 2021 byl počet osob 9,9 tis. obyvatel, oproti tomu bylo 34,7 tis. osob, které byly nezaměstnané méně než 8 let.

Obrázek č. 11: Vývoj dlouhodobě nezaměstnaných osob podle délky doby bez zaměstnání 2011-2021 (v tis. osobách)

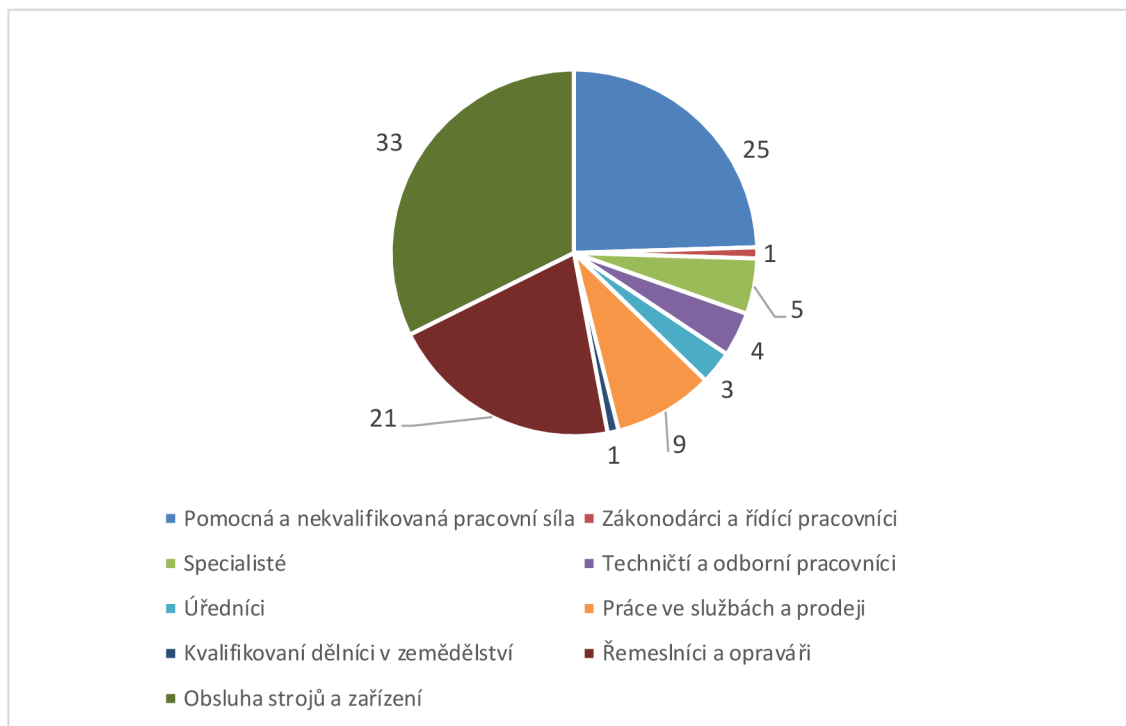


Zdroj: Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/domov>; vlastní úprava

Na grafu, který lze vidět na obrázku č. 12, je graficky znázorněna struktura volných pracovních míst za rok 2020. Z hlediska odvětvové struktury byla největší poptávka po pracovních místech zejména po práci s obsluhou strojů a zařízení, jejichž podíl na celkovém počtu volných pracovních míst byl 32,8 %. Počet těchto pracovních míst byl 104,5 tisíc. Převažovala zde volná pracovní místa pro montážní dělníky, pro obsluhu vysokozdvíhových a jiných vozíků, řidiče nákladních automobilů a další. Druhou nejpočetnější skupinu zaujali pomocníci a nekvalifikovaná pracovní síla s podílem 24,8 %. Na konci roku bylo evidováno 78,9 tisíc volných pracovních míst. Nabízela se místa pro dělníky v oblasti výstavby budov, uklízeče a pomocníky v hotelích a jiných budovách

a podobně. Další početnou skupinou byli řemeslníci a opraváři, kteří tvořili 20,6 % podílu, nabízelo se 65,8 tis. pracovních míst, poptávka byla zejména po zednicích, kamnářích, svářečích, montérech suchých staveb a dalších. Podíl 8,6 % zaujali pracovníci ve službách a prodeji, kde bylo nabízeno 27,5 tis. volných pracovních míst. Poptávka byla zejména po kuchařích, prodavačích v prodejnách, číšnicích, pracovnících ostrah a bezpečnostních agentur a dalších. Ze skupin, které zaujaly menší podíl, byla ještě vyšší poptávka po specialistech, kteří tvořili 5,2 % podíl, celkem bylo nabízeno 16,7 tis. pracovních míst. Nejvyšší poptávka v roce byla na trhu práce po pracovnících byla v oblastech vývoje softwaru, programování počítačových aplikací a specializovaného lékařství. Techničtí odborníci tvořili 3,5 % za všech pracovních pozic, kterých bylo celkem 11,3 tis. Nejvyšší počet volných míst byl pro všeobecné sestry bez specializace, obchodní zástupce, praktické sestry a strojírenské techniky. Ostatní kategorie tvořily nižší podíl, řadí se zde úředníci (2,5 %), kvalifikovaní dělníci v zemědělství a zákonodárci (1,2 %) a řídicí pracovníci (0,6 %). Největší rozdíl mezi nabídkou práce a poptávkou po pracovnících byl patrný v kategorii úředníci, celkem bylo 4,3 uchazečů na jedno volné pracovní místo. V kategoriích řemeslníci a opraváři, obsluha strojů a zařízení, specialisté a kvalifikovaní dělníci v zemědělství, převyšuje poptávka po pracovnících. Vysoký podíl nabízených volných pracovních míst zaujímají místa pro osoby s nejnižším vzděláním.

Obrázek č. 12: Struktura volných pracovních pozic k 31. 12. 2020 (v %)



Zdroj: Webový portál Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1; vlastní úprava

3.3 Dlouhodobá nezaměstnanost v krajích České republiky

Následující podkapitola je věnována dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých krajích v České republice. Tabulka č. 2 znázorňuje vývoj dlouhodobě nezaměstnaných osob v krajích České republiky za období 2011-2021. V tabulce jsou pro lepší orientaci znázorněny nejvyšší hodnoty červeně a nejnižší hodnoty zeleně v každém kraji ČR. Podle znázorněných dat je zřejmé, že Moravskoslezský a Ústecký kraj se řadí mezi kraje, které postihuje nejvyšší dlouhodobá nezaměstnanost. Moravskoslezský kraj vykazoval nejvíc nezaměstnaných osob v roce 2013, a to 29,3 tisíc obyvatel. Ústecký kraj vykazoval nejvyšší počet nezaměstnaných osob v roce 2012, a to 23,7 tisíc. Hlavní příčinou u obou krajů jsou rozdíly v nabídce a poptávce po práci ze strany zaměstnavatelů a uchazečů o práci, míra uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, věková a vzdělanostní skladba obyvatelstva.²⁸ Období 2012-2013 vykazovalo nejvyšší počet dlouhodobě

²⁸ Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1

nezaměstnaných téměř ve všech krajích, a to od roku 1993, tedy od vzniku samostatné České republiky. V tomto období průměrně na jedno volné pracovní místo připadalo 17,3 uchazečů. Mezi hlavní důvody se řadí sezónní vlivy, některé z pracovních úvazků na dobu určitou ke konci roku nebyly prodlouženy a úbytek pracovních míst. Jedním z hlavních důvodů, proč nezaměstnanost neklesá, je neutěšená ekonomická situace České republiky a jejích obchodních partnerů. V letech 2012 a 2013 rostl hrubý domácí produkt jen mírně, průměrná inflace byla 1,4 %.²⁹

Naopak průměrný dlouhodobý nejmenší podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob má kraj Vysočina. Struktura zaměstnanosti v tomto kraji je charakteristická vysokým počtem pracujících osob v primárním sektoru, tedy v zemědělství, lesnictví a rybolovu. Vyšší zastoupení pracujících osob má tento kraj také v sekundárním sektoru ekonomiky, tedy průmyslu a stavebnictví.³⁰ Hlavní město Praha, které je známé, jako centrum zaměstnanosti v České republice se řadí mezi šest krajů, které lze podle průměru za zvolené časové období řadit mezi kraje s nejnižším počtem dlouhodobě nezaměstnaných osob. Praha, jakožto hlavní město ČR přitahuje velké množství uchazečů o zaměstnání a také velké množství firem.

Nejnižší počet nezaměstnaných osob byl ve všech krajích mezi lety 2018-2020, což bylo zapříčiněno pokračujícími sezónními pracemi zejména ve stavebnictví, zemědělství a službách a také převísem nabízených míst nad počtem nezaměstnaných osob. Výrazně se kvůli tomu začali zapojovat zahraniční pracovníci. Poptávka po pracovní síle v tuzemsku byla vysoká, největší nedostatek zaměstnanců byl ve stavebním průmyslu.³¹ V polovině roku 2020 začala nezaměstnanost opět narůstat, a to z důvodu pandemie koronaviru. V České republice je vysoká poptávka po pracovní síle v technicky orientovaných oborech, a to zejména po kvalifikovaných řemeslnících a dělnících.³² I když v letech 2018-2020 dosahovala dlouhodobá nezaměstnanost nejnižších hodnot, v Moravskoslezském a Ústeckém kraji bylo evidováno dlouhodobě nezaměstnaných osob

²⁹ Webový portál Novinky [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.novinky.cz/clanek/ekonomika-nezamestnanost-je-v-cesku-rekordni-181029>

³⁰ Webový portál Dotace https://www.dotaceu.cz/getmedia/4b43616f-0726-40db-8d0f-59eabb3ecfa9/Analyza-SE-rozvoje-Vysocina_loga.pdf

³¹ Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z https://www.mpo.cz/assets/cz/rozcestnik/analyticke-materialy-a-statistiky/tydenik-ekonomicky-aktualit/2019/11/44--tyden_2019.pdf

³² Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z https://www.mpo.cz/assets/cz/rozcestnik/analyticke-materialy-a-statistiky/analyticke-materialy/2020/7/Analyza-vyvoje-ekonomiky-CR_cerven-2020.pdf

více než v ostatních krajích. Konkrétně Moravskoslezský kraj zaznamenal 7,2 tisíc registrovaných dlouhodobě nezaměstnaných osob. Ústecký kraj evidoval 4 tisíce registrovaných osob. Moravskoslezský kraj má v evidenci až dodnes nejvyšší počet dlouhodobě nezaměstnaných osob. Hlavním problémem u obou krajů je ekonomická struktura, nedostatek pracovních příležitostí a také nízká kvalifikace obyvatelstva. U obou krajů je problém s úpadkem těžkého průmyslu a s velkými průmyslovými zónami, kdy nastává nedostatek pracovních pozic pro osoby, které se v těchto odvětvích pohybovaly. Lze říct, že by měly být oba kraje hlavní prioritou státu pro regionální rozvoj a možné investování.

Tabulka č. 2: Vývoj dlouhodobě nezaměstnaných osob v krajích České republiky v letech 2011-2021 (v tis. osobách)

Kraj	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Průměr
Moravskoslezský	26,6	26,9	29,3	25,3	27	22,3	12,5	8,5	8,1	7,2	9,2	18,4
Ústecký	21,8	23,7	18,3	17,7	17,9	10,3	5,4	5	4,0	4,1	4,7	12,1
Jihomoravský	18,8	19,1	18,6	16,1	13,6	10,4	7,4	4,9	3,0	3,4	4,5	10,9
Středočeský	11	9,5	11,8	12,5	7,9	7,0	5,2	4,0	2,2	2,8	5,6	7,2
Olomoucký	9,6	12,7	13,9	12,6	10,2	4,7	3,2	2,8	2,4	1,8	2,8	7,0
Karlovarský	7,1	8,0	8,6	7,8	5,6	3,7	2,4	1,3	2,6	1,9	2,3	4,7
Zlínský	9,1	8,2	8,3	5,3	5,7	4,5	3,1	1,3	1,6	0,9	1,4	4,5
Hl. m. Praha	5,4	6,8	7,3	5,4	5,3	5,3	3,7	2,1	2,0	1,8	3,8	4,4
Pardubický	4,9	8,2	9,5	7,4	4,6	3,3	1,8	1,0	1,3	-	1,7	4,4
Plzeňský	6,4	6,9	7,8	7,4	5,5	3,6	2,3	1,7	1,2	1,5	2,9	4,3
Královohradecký	5,6	7,8	6,9	5,4	7,5	4,1	1,9	1,6	0,6	1,0	1,8	4,0
Liberecký	4,5	9,0	8,1	6,0	5,3	3,6	2,4	0,8	0,8	1,2	1,9	4,0
Jihočeský	6,1	6,9	6,1	6,5	5,6	3,6	1,6	1,1	1,7	0,7	1,3	3,7
Vysočina	6,2	5,1	5,6	5,2	5,0	2,5	1,6	0,8	0,9	1,3	1,7	3,3

Zdroj: Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/domov>; vlastní úprava

Nejvyšší podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob, jak je znázorněno v tabulce č. 2, byl zaznamenán v Moravskoslezském, Ústeckém a Jihomoravském kraji. S dlouhodobou nezaměstnaností souvisí také délka evidence na úřadu práce České republiky. Podle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí nejvyšší průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP ČR dosáhla k 31. 12. 2020 nejvyšších hodnot v Moravskoslezském kraji, a to 709 dní, a v Jihomoravském kraji 502 dní a v Ústeckém kraji 463 dní. Průměr v České republice činil 426 dní. Nejkratší délka

průběžné evidence byla registrována v Pardubickém kraji 230 dní a Jihočeském kraji 270 dní.³³

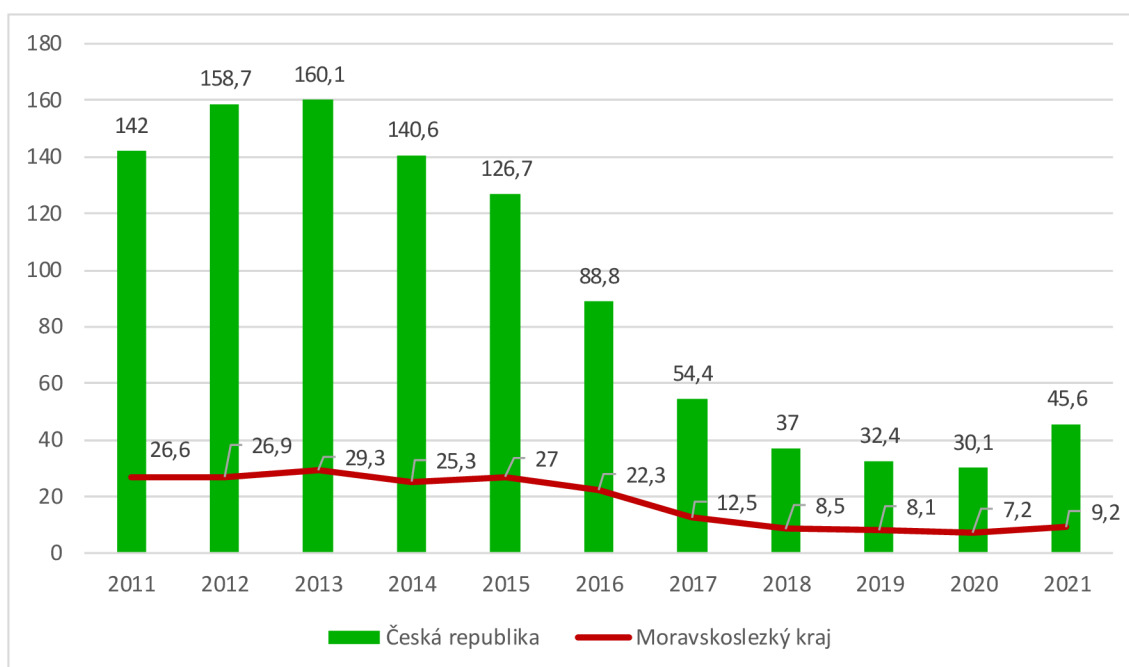
Na grafu, který lze vidět na obrázku č. 13, je znázorněn dlouhodobý vývoj nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji. Tento kraj se řadí k nejhustěji osídleným oblastem České republiky, žije zde až 11,2 % obyvatel země. Tento kraj postihuje nejvyšší dlouhodobá nezaměstnanosti oproti ostatním 13 krajům. Nejčastějším důvodem vysoké nezaměstnanosti jsou důsledky dřívějšího zaměstnání v těžkém průmyslu, který stále nebyl pro tyto občany v dnešní době plně nahrazen novými pracovními pozicemi v jiných oborech. K úpadku těžkého průmyslu došlo v důsledku globalizace a změny poptávky na trhu, což vedlo k omezení zaměstnanosti. Nachází se zde i vysoký počet osob, které jsou společensky nepřizpůsobivé nebo mají nedostatečnou kvalifikaci. Statistiky ČSÚ uvádí, že v Moravskoslezském kraji se nachází dlouhodobě nejvyšší počet osob se zdravotním handicapem z celé České republiky. V tomto kraji několikanásobně převyšuje počet registrovaných volných pracovních míst nad počtem dlouhodobě nezaměstnaných osob. Některé firmy i nadále obtížně obsazují volná pracovní místa občany ČR. Jedním z problémů bývá nedostatek vhodných uchazečů o zaměstnání. Firmy se snaží řešit tento problém zaměstnáváním zahraničních zaměstnanců.³⁴ Na obrázku lze vidět, že nejvyšší počet dlouhodobě nezaměstnaných osob byl v roce 2013, oproti tomu nejnižší v roce 2020. S postupem času se počet dlouhodobě nezaměstnaných osob klesal, ale v roce 2021 začal narůstat, počet evidovaných uchazečů o zaměstnání vzrostl oproti roku 2020 zhruba o jednu pětinu. Jak bylo již zmíněno, jednou z příčin může být pandemie koronaviru z roku 2020, která se bude ještě delší dobu promítat do následujících let. Hlavním problémem této pandemie bylo, že zaměstnavatelé různých odvětví byli nuceni omezit svůj běžný provoz, případně jej úplně zastavit na nezbytnou dobu. Osobám, které byly nebo stále jsou nezaměstnané, se tímto stavem prodloužila doba evidence na úřadu práce.³⁵

³³ Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1

³⁴ Webový portál Úřad práce [online] [vid. 3. února]. Dostupné z <https://www.uradprace.cz/documents/37855/699255/2018.pdf/c19e9164-9f20-26b8-c4b2-bd8549f680b0>

³⁵ Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z https://www.uradprace.cz/documents/37855/910458/Rocni_MSK_2020.pdf/19b98e19-663f-1dcc-bb40-ff21b20d5ef7

Obrázek č. 13: Vývoj dlouhodobě nezaměstnaných osob v Moravskoslezské kraji v letech 2011-2021 (v tis. osobách)



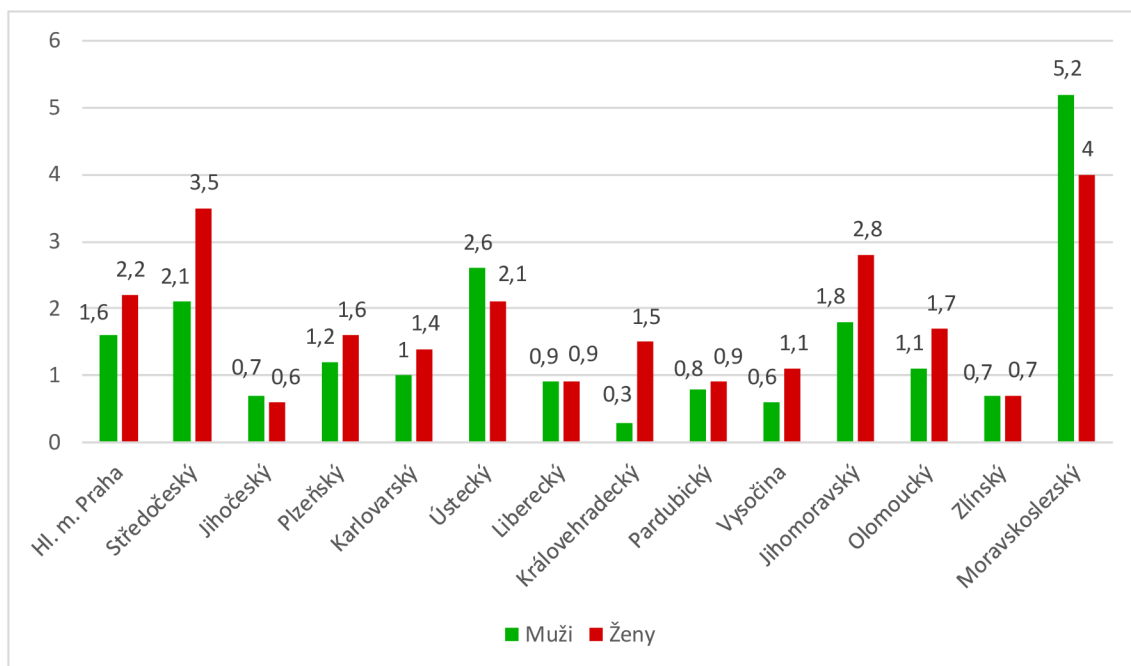
Zdroj: Webový portál Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/domov>; vlastní úprava

3.3.1 Dlouhodobá nezaměstnanost podle pohlaví v krajích České republiky

Uchazeče o zaměstnání lze dělit také podle pohlaví. Následující obrázek č. 14 znázorňuje počet dlouhodobě nezaměstnaných osob podle pohlaví v krajích ČR v roce 2021. V roce 2021 byl nejvyšší počet dlouhodobě nezaměstnaných osob evidován v Moravskoslezském kraji. Jak již bylo zmíněno, bývá více nezaměstnaných žen než mužů, toto platí ve všech krajích kromě Ústeckého a Moravskoslezského kraje. Je to zapříčiněno strukturou ekonomiky a historickým vývojem, kdy se silně soustředily průmyslové činnosti na těžbu uhlí, hutnictví a těžké strojírenství.³⁶ Nezaměstnaným, kteří pracovali v těchto odvětvích, nebyly stále vytvořeny vhodné pracovní pozice. Mezi hlavní příčiny se řadí zejména nedostatečná kvalifikace osob na obsazení nabízených pracovních pozic.

³⁶ Webový portál Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1

Obrázek č. 14: Počet dlouhodobě nezaměstnaných osob podle pohlaví v krajích České republiky v roce 2021 (v tis. osobách)



Zdroj: Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/domov>; vlastní úprava

3.3.2 Vývoj nezaměstnanosti v krajích České republiky v letech 2020 a 2021

Tabulka č. 3 srovnává počet evidovaných uchazečů o zaměstnání a počet volných pracovních míst v krajích České republiky za vybrané sledované období 2020 a 2021. Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání se ve všech krajích v roce 2021 oproti roku 2020 snížil. Téměř ve všech krajích se zvýšil počet nabízených volných pracovních pozic. Především skladba nabídky práce ze strany zaměstnavatelů a struktura nezaměstnaných osob ovlivňují dlouhodobě nezaměstnanosti v jednotlivých krajích. Významnou roli hrají také různé úrovně aktivní politiky zaměstnanosti a věková a vzdělanostní struktura obyvatelstva v daném kraji. Nejvyšší počet evidovaných volných pracovních míst oznámených zaměstnavateli na úřadu práce byl evidován v hlavním městě Praze, v obou letech bylo evidováno přes 80 tisíc volných pracovních míst. Vhodnějším ukazatelem je počet uchazečů o zaměstnání připadajících na 1 volné pracovní místo. Z hlediska postoje nabídky pracovní síly a poptávky po ní byla situace na konci sledovaného období nejpříznivější v hlavním městě Praze, kdy byl počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v roce 2020 2,5 osob a v roce 2021 3,4 osob, což ukazuje, že v Praze je přebytek volných pracovních pozic. Oproti tomu nedostatek pracovních pozic byl v Moravskoslezském

kraji, kdy v roce 2020 odpovídalo 1 volné pracovní místo na 0,3 uchazeče, stejná hodnota byla i v roce 2021. Nedostatek pracovních míst byl také v Karlovarském, Ústeckém, Libereckém a Olomouckém kraji, kdy hodnoty nedosahovaly jednoho uchazeče na jedno volné pracovní místo. Počet uchazečů o zaměstnání převýšil počet nabízených volných pracovních pozic v roce 2020 v osmi krajích, v roce 2021 se to již zlepšilo a nedostatek volných pracovních míst byl pouze v pěti krajích České republiky.

Tabulka č. 3: Vývoj podílu nezaměstnaných osob a počtu uchazečů na konci sledovaného roku v krajích ČR za období 2020 a 2021 (v tis. osobách)

Kraj	Evidování uchazeči o zaměstnání k 31.12.		Volná pracovní místa k 31.12		Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Hl. m. Praha	32 107	26 047	81 719	88 536	2,5	3,4
Středočeský	33 114	29 019	59 628	62 441	1,8	2,2
Jihočeský	14 096	12 634	18 614	20 279	1,3	1,6
Plzeňský	13 673	11 558	27 764	32 810	2	2,8
Karlovarský	10 797	8 437	4 438	5 828	0,4	0,7
Ústecký	30 552	28 783	13 884	14 294	0,5	0,5
Liberecký	12 364	11 363	10 115	9 143	0,8	0,8
Královehradecký	11 483	10 622	11 581	12 228	1	1,2
Pardubický	10 219	8 783	20 563	17 680	2	2
Vysočina	11 443	10 413	9 647	10 713	0,8	1
Jihomoravský	36 883	33 023	29 268	33 075	0,8	1
Olomoucký	17 270	14 382	7 123	9 129	0,4	0,6
Zlínský	12 819	10 957	10 807	13 804	0,8	1,3
Moravskoslezský	45 157	42 152	13 431	12 939	0,3	0,3

Zdroj: Webový portál Ministerstvo práce a sociálních věcí [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace3?kraj=CZ072>; vlastní úprava

3.4 Výdaje na státní politiku zaměstnanosti

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti lze rozdělit na výdaje na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Generální ředitelství Úřadu práce ČR přiděluje finanční prostředky na jednotlivé krajské pobočky pomocí kombinace ukazatelů, které charakterizují situaci na trhu práce. Značná část financí je přidělována do regionů, které vykazují nejhorší bilanci daných ukazatelů. Úřadům práce jsou rozdělovány nejen finance ze státního rozpočtu, ale také prostředky poskytnuté z Evropského sociálního fondu. V roce 2020 bylo lokální čerpání finančních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti ovlivněno pandemií COVID-19, jež byla spojena s vládními opatřeními a uskutečnění cíleného programu na podporu zaměstnanosti „Antivirus“. Jak již bylo zmíněno, jeho hlavním účelem bylo poskytnout podporu zaměstnanosti v souvislosti s probíhající pandemií. V tomto roce bylo nejvíce finančních prostředků ÚP ČR přidělováno na aktivní politiku zaměstnanosti, včetně prostředků z Evropského sociálního fondu. Tyto prostředky byly použity v hlavním městě Praze, Středočeském kraji, Jihomoravském kraji a Moravskoslezském kraji.³⁷

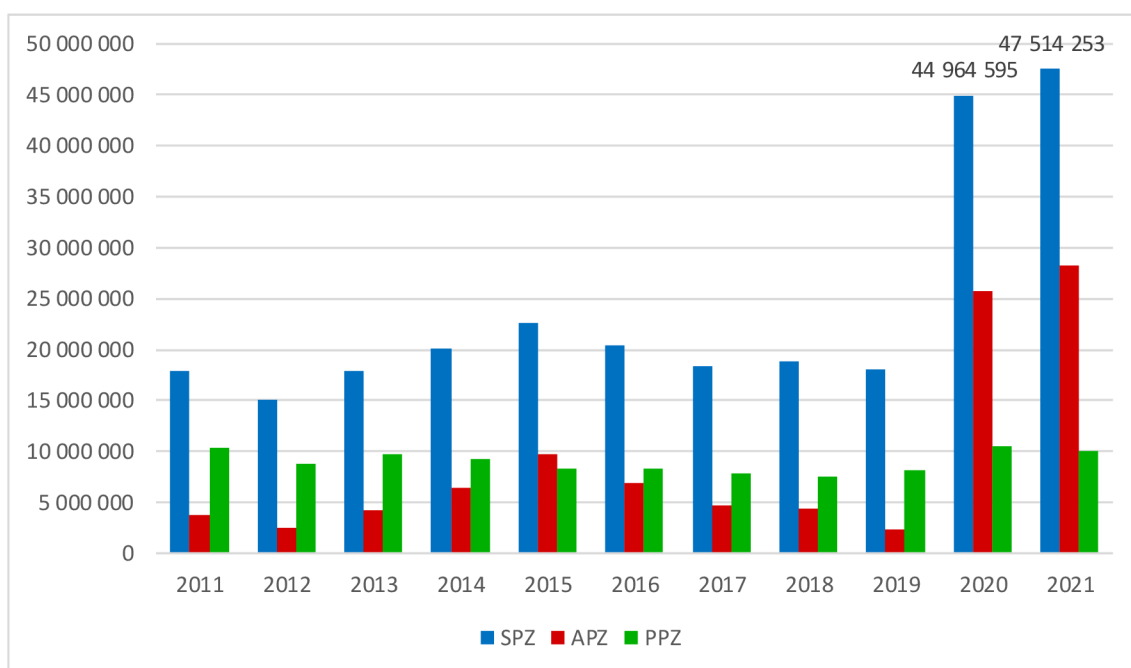
Následující obrázek č. 15 znázorňuje výdaje na APZ, PPZ a celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti za sledované období 2011-2021. Finanční prostředky na pasivní politiku zaměstnanosti jsou čerpány z příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a sociální zabezpečení. Tyto příspěvky jsou formy plateb pojistného, které platí zaměstnanci, zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné. Dále se využívají na PPZ využívají finanční prostředky ze státního rozpočtu (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti jsou ve formě finanční podpory v nezaměstnanosti a také výdaje, které jsou spojené s předčasným odchodem do důchodu.

Příspěvky ve finanční formě v rámci APZ se poskytují ze státního rozpočtu. Již od roku 2004 jsou poskytovány z prostředků Evropského sociálního fondu, konkrétně z aktuálního operačního období 2011-2021 s názvem Zaměstnanost plus (OPZ+). Cílem operačního období je využívat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu plus

³⁷ Webový portál Ministerstva práce sociálních věcí [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1

v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování.³⁸ Tyto příspěvky jsou poskytovány uchazečům o zaměstnání nebo zaměstnavatelům mimo organizační složky státu a jimi řízené organizace, politické hnutí a státní fondy.³⁹ Na státní politiku zaměstnanosti bylo za období 2011-2021 vynaloženo celkově 285 mld. Kč, z toho na pasivní politiku zaměstnanosti 108 mld. Kč a na aktivní politiku zaměstnanosti 102 mld. Kč. Na obrázku lze vidět, že nejvyšší výdaje byly vynaloženy v letech 2020 a 2021, a to z důvodu světové pandemie COVID-19, která zasáhla celý svět. Tato pandemie bude i nadále ovlivňovat nezaměstnanost v následujících letech, což se projeví i na státní politice zaměstnanosti a jejím financování. Finance byly hlavně čerpány na příspěvky na podporu v nezaměstnanosti, a také na cílený program na podporu zaměstnanosti Antivirus a na výdaje spojené s protiepidemickými opatřeními.⁴⁰

Obrázek č. 15: Vývoj výdajů na APZ, PPZ a celkových výdajů na SPZ v České republice v letech 2011-2021 (v tis. Kč)



Zdroj: Webový portál MPSV [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti>

³⁸ Webový portál ESFCR [online] [vid. 3. února]. Dostupné z <https://www.esfcr.cz/documents/21802/18372496/Opera%C4%8Dn%C3%AD+program+Zam%C4%9Bstnanost+plus/18b06e76-40f6-4f70-a00a-44759c376ae8>

³⁹ Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z <https://www.uradprace.cz/aktivni-politika-zamestnanosti-1>

⁴⁰ Webový portál ČSÚ [online] [vid. 3. února 2023]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1

Závěr

Dlouhodobá nezaměstnanost je považována za vážný ekonomický i sociální problém nejen v České republice, ale také v ostatních zemích. Dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje všechny věkové skupiny obyvatel a může zasáhnout každého jedince. Tuto problematiku se snaží stát odstraňovat, případně eliminovat prostřednictvím politiky zaměstnanosti, kdy samotná politika zaměstnanosti má za cíl dosáhnout souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.

Cílem bakalářské práce bylo na základě analýzy ze zjištěných sekundárních dat porovnat vývoj dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice i v jejích jednotlivých krajích neboli jinak řečeno vyšších samosprávných územních celcích v letech 2011-2021.

Česká republika se dlouhodobě řadí mezi země Evropské unie s nízkou mírou nezaměstnanost. Konkrétně v roce 2021 byla míra nezaměstnanosti v České republice 2,8 %, oproti průměru Evropské unie, který byl 7 %. Česká republika dosahuje úrovně plné zaměstnanosti od roku 2016 (4 %) až do současnosti. Analýzou sekundárních dat bylo zjištěno, že nejvyšších hodnot dosahovala dlouhodobá nezaměstnanost v České republice v letech 2012 (158,7 tis. osob) a 2013 (160,1 tis. osob), přičemž hlavní příčinou byla finanční a hospodářská krize, která nastala v roce 2009. Poté začala dlouhodobá nezaměstnanost klesat až do roku 2020, kdy byl počet dlouhodobě nezaměstnaných osob byl 30,1 tis. osob. S nástupem pandemie COVID-19 téhož roku došlo opět k jejímu růstu a rok 2021 vykazoval 45,6 tis. dlouhodobě nezaměstnaných osob. Při zkoumání dlouhodobé nezaměstnanosti podle struktury obyvatelstva bylo zjištěno, že zpravidla bývají více nezaměstnané ženy a osoby se středním vzděláním bez maturitního osvědčení. Při zkoumání věkové struktury bylo zjištěno, že největší část dlouhodobě nezaměstnaných byla v letech 2011 až 2015 v kategorii 30-39 let, v letech 2016 až 2019 bylo v kategorii 50-59 let a v roce 2021 bylo nejvíce nezaměstnaných v kategorii 40-49 let.

Následně byla provedena analýza v krajích České republiky, kdy bylo zvoleno období let 2011-2021. Pomocí analýzy bylo zjištěno, že existují výrazné regionální rozdíly v úrovni nezaměstnanosti mezi jednotlivými kraji. Nejvyšší průměrná dlouhodobá nezaměstnanost v letech 2011-2021 postihovala Moravskoslezský (18,4 tis. osob), Ústecký (12,1 tis. osob.) a Jihomoravský kraj (10,9 tis. osob). Mezi hlavní příčiny se řadí dřívější zaměstnání v těžkém průmyslu, kdy tyto pozice nebyly do současné doby

nahrazeny novými alternativními pracovními pozicemi. V těchto krajích se nachází vysoký podíl sociálně nepřizpůsobivých osob a jedinců s nízkou kvalitací, což řadí mezi vážné problémy. Oproti ostatním krajům zde převládá vyšší dlouhodobá nezaměstnanost u mužů, což je zapříčiněno strukturou nabídky pracovních pozic. Naopak nejnižší průměrný počet dlouhodobě nezaměstnaných osob v letech 2011-2021 byl registrován v kraji Vysočina (3,3 tis. osob) a Jihočeském kraji (3,7 tis. osob). V hlavním městě Praze, které je známé jako centrum zaměstnanosti, byl evidován průměrný počet dlouhodobě nezaměstnaných v tomtéž období 4,4 tis. osob.

Stát pomáhá regulovat nezaměstnanost pomocí státní politiky zaměstnanosti, kdy ve sledovaném období 2011-2021 bylo nejvíce vynaložených financí v letech 2020 a 2021, a to přes 92 mil. Kč, tedy téměř dvojnásobné množství výdajů oproti předchozím rokům. Hlavní příčinou byla světová pandemie COVID-19.

Na základě provedené analýzy lze konstatovat, že v průběhu sledovaného období 2011-2021 počet dlouhodobě nezaměstnaných osob postupně klesal. Na začátku sledovaného období v roce 2011 byl počet dlouhodobě nezaměstnaných osob 142 tis. a v roce 2021 byl 45,6 tis. osob. Jednou z možností, jak snížit nezaměstnanost je investice vlády do vzdělávacích programů a odborných kurzů, které pomohou zajistit potřebné schopnosti uchazečům o zaměstnání. Programy by mohly být zaměřeny na oblasti, ve kterých je vyšší poptávka po pracovnících. V případě, že by stát snížil podporu v nezaměstnanosti pro nezaměstnané osoby, mohlo by je to více motivovat v hledání pracovního místa, případně k získání rekvalifikace formou kurzů, které nabízejí úřady práce. Dalším návrhem je zvýšení podpory možnosti pružné pracovní doby, jako je práce na částečný úvazek nebo práce na dálku. Vláda by mohla začít poskytovat finanční podporu pro malé podniky, aby měly možnost expandovat a vytvářet nové pracovní pozice. Stát by měl cílit na zvýšení zaměstnanosti v oblastech s vysokou nezaměstnaností, kde by se měly vytvářet nová pracovní místa, a také podporovat firmy s rozšířením do těchto oblastí.

Navzdory tomu, že trh práce bude i nadále ovlivňován pandemií COVID-19 a situací ve světě, jsou zmíněné návrhy klíčové pro snížení dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice. Je třeba se zaměřit na implementaci opatření, která budou podporovat tvorbu nových pracovních příležitostí a umožní dlouhodobě nezaměstnaným lidem přeškolit se a získat nové dovednosti.

Seznam použité literatury

- [1] BRČÁK, J., B. SEKERA, L. SEVEROVÁ a D. STARÁ, 2020. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. Plzeň: Aleš Čeněk. ISBN 9778-80-7380-831-0.
- [2] BROŽOVÁ, D., 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon. ISBN 80-86429-16-4.
- [3] BUCHTOVÁ, B. a kol., 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-9006-8.
- [4] BUCHTOVÁ, B., J. ŠMAJS a Z. BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.
- [5] HOLMAN, R., 2004. *Makroekonomie: středně pokročilý kurz*. Praha: C. H. Beck. ISBN 80-7179-764-2.
- [6] JUREČKA, V. a kol., 2017. *Makroekonomie*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-0251-8.
- [7] KACZOR, P., 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica. ISBN 978-80-245-1930-2.
- [8] LIPOVSKÁ, H., 2017. *Moderní ekonomie*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-9608-1.
- [9] LOSTER, T. and J. LANGHAMROVA, 2011. *Analysis Of Long-Term Unemployment in the Czech Republic*. In: T. LOSTER and T. PAVELKA, eds. *Proceedings of the International Conference on International Days of Statistics and Economics*. Prague: Prague University of Economics and Business, s. 307-3016. ISBN 978-80-86175-77-5.
- [10] MAREŠ, P., 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon. ISBN 80-86429-08-3.
- [11] PALÍŠKOVÁ, M., 2014. *Trh práce v Evropské unii: historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-270-0.
- [12] TVRDÝ, L. a kol., 2007. *Trh práce a vzdělanost v regionálním kontextu*. Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava. ISBN 978-80-248-1665-4.
- [13] VÁCLAVÍKOVÁ, A., H. KOLIBOVÁ a A. KUBICOVÁ 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OptyS. ISBN 978-80-85819-76-2.

[14] VLČEK, J., 2016. *Ekonomie a ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7552-190-3.

Legislativní dokumenty

[15] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: ASPI [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR [vid. 30. ledna 2023].

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Vývoj počtu uchazečů, volných pracovních míst a počet uchazečů na 1 volné pracovní místo ke konci sledovaného roku za období 2017-2021 (v tis. osobách)	27
Tabulka č. 2: Vývoj dlouhodobě nezaměstnaných osob v krajích České republiky v letech 2011-2021 (v tis. osobách).....	37
Tabulka č. 3: Vývoj podílu nezaměstnaných osob a počtu uchazečů na konci sledovaného roku v krajích ČR za období 2020 a 2021 (v tis. osobách).....	41

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Křivka nabídky práce.....	4
Obrázek č. 2: Křivka poptávky po práci	5
Obrázek č. 3: Rovnováha na trhu práce	6
Obrázek č. 4: Hospodářský cyklus.....	9
Obrázek č. 5: Počet celkově nezaměstnaných a z toho dlouhodobě nezaměstnaných osob v letech 2011-2021 (v tis. osobách)	24
Obrázek č. 6: Uchazeči o zaměstnání k 31.12. 2011-2021 (v tis. osobách).....	25
Obrázek č. 7: Vývoj míry nezaměstnanosti v letech 2011-2021 v EU 27 a ČR, ve věku od 15 do 74 let (v tis. osobách).....	29
Obrázek č. 8: Vývoj dlouhodobě nezaměstnaných osob podle pohlaví v letech 2011-2021 (v tis. osobách).....	30
Obrázek č. 9: Vývoj dlouhodobě nezaměstnaných osob podle věkových kategorií v letech 2011-2021 (v tis. osobách).....	31
Obrázek č. 10: Vývoj dlouhodobě nezaměstnaných osob podle úrovně vzdělání v letech 2011-2021 (v tis. osobách).....	32
Obrázek č. 11: Vývoj dlouhodobě nezaměstnaných osob podle délky doby bez zaměstnání 2011-2021 (v tis. osobách).....	33
Obrázek č. 12: Struktura volných pracovních pozic k 31. 12. 2020 (v %).....	35
Obrázek č. 13: Vývoj dlouhodobě nezaměstnaných osob v Moravskoslezské kraji v letech 2011-2021 (v tis. osobách).....	39
Obrázek č. 14: Počet dlouhodobě nezaměstnaných osob podle pohlaví v krajích České republiky v roce 2021 (v tis. osobách).....	40
Obrázek č. 15: Vývoj výdajů na APZ, PPZ a celkových výdajů na SPZ v České republice v letech 2011-2021 (v tis. Kč).....	43

Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
EU	Evropská unie
ÚP	Úřad práce
OPZ+	Operační program Zaměstnanost plus
Kč	Koruna česká
ILO	Mezinárodní organizace práce
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SPZ	Státní politika zaměstnanosti