



Úřad práce ČR

Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Ústí nad Labem

# **Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategii APZ pro rok 2020**



## Obsah

1. Zaměstnanost.....	2
1.1 Celková situace v zaměstnanosti kraje .....	2
1.2 Stručná charakteristika stavu a vývoje poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa) .....	3
2. Nezaměstnanost.....	5
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2019 .....	5
2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji .....	10
2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji .....	11
3. Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce a problémových regionů kraje z hlediska rozvoje zaměstnanosti .....	11
4. Cizinci na trhu práce .....	16
5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2020 .....	19
6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2019 .....	20
6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2019 .....	20
6.2 Rekvalifikace (RK zabezpečované ÚP ČR, zvolené, zaměstnanecké), poradenství a pracovní rehabilitace .....	25
6.3 Projekty ESF .....	29
6.4 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2019 .....	30
7. Cíle APZ pro rok 2020 .....	31
8. Přílohy .....	32



## 1. Zaměstnanost

### 1.1 Celková situace v zaměstnanosti kraje

Zaměstnavatelé, zaměstnanci a OSVČ	stav k (v. tis)	
	30. 9. 2018	30. 9. 2019
zaměstnanci vč. členů produkčních družstev	329,2	328,4
zaměstnavatelé	12,9	10,4
pracující na vlastní účet (OSVČ)	41,6	42,3
pomáhající rodinní příslušníci	3,1	2,2
<b>celková zaměstnanost (zaměstnanci + OSVČ)</b>	<b>386,8</b>	<b>383,3</b>

Zdroj: VŠPS - ČSÚ

Pohled na celkovou zaměstnanost v rámci Ústeckého kraje vychází z výběrového šetření pracovních sil, které provádí Český statistický úřad a zveřejňuje jej na svých webových stránkách. Podle posledních údajů k 30. 9. 2019 bylo v kraji evidováno více než 328 tisíc zaměstnanců, přes 10 tisíc zaměstnavatelů, více než 42 tisíc osob samostatně výdělečně činných a přes 2 tisíce pomáhajících rodinných příslušníků. Meziročně se snížil počet zaměstnanců, zaměstnavatelů i pomáhajících rodinných příslušníků. Jedinou skupinou s meziročním nárůstem jsou OSVČ.

V rámci realizovaných monitorovacích kontaktů bylo v průběhu roku zjištěno, že více navštívených zaměstnavatelů plánovalo spíše nabírání než propouštění svých zaměstnanců, popř. obměňují své stávající zaměstnance v rámci přirozené fluktuace a v souvislosti s jejich odchodem do starobního důchodu. Ve vazbě na současnou ekonomickou situaci je však patrné zpomalení hospodářského růstu v průběhu roku 2019 ve srovnání s lety předchozími, které se vyznačovaly příznivým hospodářským vývojem. Zaměstnavatelé se při náborech nových zaměstnanců začínají chovat opatrněji a vzrostl počet těch, kteří ve sledovaném období nahlásili organizační změny či předpokládané propouštění zaměstnanců.

V průběhu roku 2019 nahlásilo v Ústeckém kraji organizační změnu či hromadné propouštění 20 zaměstnavatelů, přičemž plánovaná opatření se mohla dotknout až 713 zaměstnanců. Ačkoliv se v přibližně třetině případů jednalo i vnitropodniková opatření, která měla za následek pouze přesuny zaměstnanců v rámci organizace, je patrný meziroční (rok 2018 = 15 zaměstnavatelů / 361 osob) nárůst zaměstnavatelů řešících problémy v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti. Z uvedeného počtu bylo 6 subjektů se sídlem v Ústeckém kraji, přičemž nahlásily hromadná propouštění s přesahem na 370 zaměstnanců (rok 2018 = 2 zaměstnavatelé / 74 osob). Přes uvedené skutečnosti počet volných pracovních míst (dále i VPM) nabízených zaměstnavateli prostřednictvím ÚP ČR meziročně vzrostl a v létě 2019 dokonce dosáhl historického maxima v Ústeckém kraji.



## 1.2 Stručná charakteristika stavu a vývoje poptávky zaměstnavatelů po pracovní síle (volná pracovní místa)

Ve srovnání s předchozím rokem došlo celkově k nárůstu o 711 volných pracovních míst na stávajících 15 691 ke konci roku 2019, přičemž v červenci 2019 dosáhl počet nabízených míst v Ústeckém kraji historického maxima (16 915 VPM) od zavedení stávajících krajů k 1. 1. 2001. Prakticky došlo k ustálení počtu volných pracovních míst ve srovnání s předchozími lety, kdy počet nabízených míst prudce stoupal.

Z celkového počtu nabízených pracovních míst jich nabízí nejvíce okresy Chomutov (4 810 VPM), Teplice (2 626 VPM), Louny (2 103 VPM) a Most (1 877 VPM). Nejméně volných pracovních míst bylo ke konci roku k nabízení v okresech Děčín (1 463 VPM), Ústí n. L. (1 412 VPM) a Litoměřice (1 400 VPM).

Stupeň vzdělání	31. 12. 2018			31. 12. 2019		
	UoZ	VPM	UoZ / 1 VPM	UoZ	VPM	UoZ / 1 VPM
bez vzdělání a neúplné základní vzdělání	5 195	363	14,3	3 461	330	10,5
základní vzdělání	7 392	9 400	0,8	7 170	11 038	0,6
nižší střední vzdělání	17	149	0,1	13	103	0,1
nižší střední odborné	947	683	1,4	809	578	1,4
střední odborné s výučním listem	7 598	2 608	2,9	6 721	2 270	3,0
střední nebo střední odborné bez maturity i výučního listu	126	50	2,5	100	21	4,8
ÚSV	501	196	2,6	397	180	2,2
ÚSO s vyučením i maturitou	803	201	4,0	668	198	3,4
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	2 805	694	4,0	2 481	425	5,8
vyšší odborné vzdělání	129	95	1,4	108	93	1,2
bakalářské vzdělání	243	56	4,3	228	52	4,4
vysokoškolské	564	485	1,2	461	403	1,1
doktorské	15	0	0,0	20	0	0,0
<b>celkem</b>	<b>26 335</b>	<b>14 980</b>	<b>1,8</b>	<b>22 637</b>	<b>15 691</b>	<b>1,4</b>

V regionu se stále silněji projevuje nedostatek disponibilní pracovní síly, který se pro zaměstnavatele stává jednou z hlavních bariér další expanze jejich výrobních aktivit. Z hlediska počtu nabízených pracovních míst převládala ke konci roku 2019 místa pro uchazeče se základním vzděláním, která tvořila více než 70 % všech nabízených míst. Další téměř 15 % zaujímala volná pracovní místa pro vyučené uchazeče. V případě vyučených uchazečů se příliš nepotkává nabídka s poptávkou na trhu práce, kdy zaměstnavatelé v regionu dlouhodobě poptávají především pracovníky ve strojírenství, kovodělníky či kvalifikované řemeslníky, přičemž tito uchazeči jsou



v evidenci uchazečů o zaměstnání zastoupeni minimálně. Naopak vysoký podíl vyučených tvoří prodavači, administrativní pracovníci či pracovníci ostrahy a strážní, přičemž počet těchto uchazečů několikrát převyšuje počet nabízených pracovních míst. Specifickou skupinou jsou kuchaři, číšníci a servírky, u nichž je široká nabídka volných míst, bohužel, v rozporu s poptávkou po nich. Mezi klíčové faktory ovlivňující tento rozpor patří nedostatečná praxe stávajících uchazečů o zaměstnání, nižší mzdové ohodnocení nabízené zaměstnavateli u těchto profesí, turnusový nebo směnný provoz a v neposlední řadě dojíždění do zaměstnání. Vzhledem k výše uvedeným skutečnostem zaměstnavatelé nabízející volná pracovní místa opakovaně snižují ze svých tradičních požadavků v oblasti dosaženého vzdělání, získaných dovedností či praxe, a to především u dělnických profesí (operátor výroby, obsluha výrobní linky, montážní, manipulační, výrobní dělník atd.). Právě místa v dělnických profesích nejvíce ovlivňují celkovou nabídku volných pracovních pozic. Nabídka pracovních míst pro uchazeče se základním vzděláním je tudíž poměrně široká, ale zároveň značně zkrácená pracovními místy pro osoby se zdravotním postižením nebo místy, u kterých zaměstnavatel sice požaduje minimální vzdělání, ve skutečnosti se však jedná o pozice, na kterých se zaměstnanec bez určité kvalifikace, znalostí či praxe v oboru neobejde (např. řidič nákladního automobilu, obsluha strojů apod.). Pro část uchazečů o zaměstnání tak zůstávají veřejně prospěšné práce jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti (dále i APZ) jednou z mála možných cest pomoci.

Z hlediska počtu uchazečů na jedno pracovní místo jsou na tom poměrně dobře prakticky všechny skupiny uchazečů o zaměstnání dle jednotlivých stupňů vzdělání s výjimkou uchazečů bez vzdělání, kterých bylo ke konci roku 2019 evidováno 10,5 na jedno nabízené pracovní místo, což je několikanásobně více než v případě ostatních kategorií. Pracovní místa pro tyto uchazeče vznikají zřídka a absolutně nemohou uspokojit všechny zájemce o zaměstnání. Celkem na jedno nabízené pracovní místo připadalo k 31. 12. 2019 v Ústeckém kraji 1,4 uchazečů, což je o 0,4 uchazečů meziročně méně. Zároveň se ale jedná o více než dvojnásobek celorepublikového průměru, který činil 0,6 uchazeče o zaměstnání na jedno volné pracovní místo. V roce 2020 lze očekávat v lepším případě stagnaci, ale daleko pravděpodobněji pokles nabízených volných pracovních míst. Problémem nadále zůstává velké množství hlášených volných pracovních míst pro cizince (aktuálně téměř 80 %) a s nimi spojené testy trhu práce.

Mezi nejžádanější profese dle počtu hlášených volných pracovních míst patřily v rámci Ústeckého kraje ke konci prosince 2019 montážní dělníci výrobků a zařízení (2 588), slévači, svářeči a příbuzní pracovníci (1 487), pomocní pracovníci ve výrobě (1 386), řidiči nákladních automobilů, autobusů (1 066), obsluha strojů a zařízení na zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru (771), kováři, nástrojářů a příbuzní



pracovníci (769), řemeslníci, kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby (762), pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví (568), obsluha stacionárních strojů a zařízení (489), obsluha pojízdných zařízení (481), řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci při dokončování staveb (362), kuchaři vč. pomocných (353), výrobci oděvů, výrobků z kůží a kožešin (329), montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení (212). U většiny profesí (strojírenství a výroba, doprava, lékařství aj.) se nedaří spárovat uchazeče s nabízenými volnými místy, neboť uchazeči o zaměstnání často nesplňují požadavky zaměstnavatelů. Dalšími překážkami umisťování uchazečů na nabízená pracovní místa jsou časté komplikace na straně uchazečů, mezi které patří chybějící motivace, různá zdravotní omezení, sociální problémy, zadluženost, exekuce nebo ochota pracovat a učit se novým věcem.

## 2. Nezaměstnanost

### 2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2019

Ústecký kraj aktuálně zaujímá 2. místo mezi kraji s nejvyšší nezaměstnaností v ČR. Společně s Moravskoslezským a Jihomoravským krajem patří mezi regiony s podílem nezaměstnaných výrazně převyšujícím celorepublikový průměr. Vysoká nezaměstnanost je dána zánikem tradičního způsobu života vysídlených původních obyvatel a následným jednostranným zaměřením na těžební, těžký a chemický průmysl. Po omezení těchto činností v 90. letech došlo v kraji prudkému nárůstu nezaměstnanosti. Důsledkem je nevyvážená vzdělanostní i sociální struktura obyvatelstva kraje. Téměř polovina nezaměstnaných (aktuálně 47 %) má pouze základní vzdělání s minimálními pracovními návyky a jen velmi těžko se pro ně nachází na současném pracovním trhu uplatnění. Řada těchto uchazečů využívá stávajícího sociálního systému, který je prakticky demotivuje k práci. Na sociálních dávkách dosáhnou tito uchazeči na finanční prostředky, které by nedokázali svými schopnostmi vydělat.

Vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji kopíroval v roce 2019 celorepublikové trendy, přičemž při porovnání klíčových ukazatelů nezaměstnanosti je dokonce předčil. Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15 - 64 let v Ústeckém kraji meziročně klesl o 0,6 % na stávajících 3,9 %, přičemž celorepublikový pokles byl o 0,2 % na hodnotu 2,9 % ke konci roku 2019. Přesto se jedná o nejnižší meziroční pokles od roku 2014. Lze se důvodně domnívat, že nezaměstnanost v rámci Ústeckého kraje v průběhu roku 2019 narazila na reálné dno.

Žádná významná regionální specifika nebyla ve sledovaném období zaznamenána a situace v nezaměstnanosti je především odrazem celkové situace na trhu práce, kde nadále přetrvává poptávka po pracovní síle. V roce 2020 lze v lepším případě



očekávat stagnaci v oblasti nezaměstnanosti, popř. oscilaci okolo stávajících hodnot. Případné zhoršení celkové hospodářské a ekonomické situace v ČR by se negativně projevil i na nezaměstnanosti v regionu. Otázkou zůstává, jak se na vývoji nezaměstnanosti projeví např. avizovaný odchod Velké Británie z Evropské unie, tzv. „brexit“. Na vývoji nezaměstnanosti v regionu se dosud nepromítlo ani plánované omezení těžby a předpokládané propouštění osob na dole ČSA, kde nedošlo k prolomení těžebních limitů. Při rovnoměrném rozložení propouštění zaměstnanců, by se za předpokladu zachování současných trendů mohl pracovní trh v regionu se vzniklou situací úspěšně vypořádat.

Nezaměstnaní, VPM, PN	stav k			
	celkem		ženy	
	31. 12. 2018	31. 12. 2019	31. 12. 2018	31. 12. 2019
<b> evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem</b>	<b> 26 335</b>	<b> 22 637</b>	<b> 14 378</b>	<b> 12 477</b>
z toho dosažitelní	23 957	20 604	13 067	11 320
volná pracovní místa	14 980	14 980	-	-
uchazeči připadající na 1 VPM	1,8	1,8	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	7 413	6 997	4 147	3 862
podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let (%)	4,5	3,9	5,1	4,4

V roce 2019 došlo k meziročnímu zlepšení situace na trhu práce v Ústeckém kraji. Počet evidovaných uchazečů klesal z nejvyšší hodnoty v únoru (27 610 UoZ) na nejnižší hodnotu v listopadu (21 370 UoZ). V prosinci došlo k očekávanému navýšení a k poslednímu dni roku bylo evidováno v Ústeckém kraji 22 637 uchazečů o zaměstnání, což bylo meziročně o 3 698 osob méně. Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů v roce 2019 byl 23 834 osob. Z celkového počtu bylo 12 477 žen, které tak tvořily 55,1 % všech uchazečů o zaměstnání. Meziročně jejich počet klesl o 1 901 žen. Z hlediska počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání byly na tom ke konci roku 2019 nejhůře okresy Chomutov (4 252 UoZ), Děčín (3 690 UoZ), Most (3 646 UoZ) a Ústí n. L. (3 411 UoZ). Nejméně uchazečů opakovaně evidují v okresech Louny (2 759 UoZ), Teplice (2 445 UoZ) a Litoměřice (2 434 UoZ).

V případě dosažitelných uchazečů o zaměstnání je situace obdobná. Nejvyšší počet dosažitelných uchazečů byl v lednu (25 199 UoZ), nejnižší v listopadu (19 290 UoZ). K 31. 12. 2019 bylo evidováno 20 604 dosažitelných uchazečů, což meziročně znamená pokles o 3 353 osob. Ženy tvořily 54,9 % všech dosažitelných uchazečů a bylo jich ke konci roku 2019 evidováno 11 320, což bylo o 1 747 méně ve srovnání s předchozím rokem.



Meziročně klesl podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15 - 64 let o 0,9 % a k 31. 12. 2019 činil 3,9 %. Většina okresů Ústeckého kraje patří mezi regiony s vysokou nezaměstnaností i v celorepublikovém měřítku. Od srpna 2019 vykazuje nejvyšší nezaměstnanost okres Chomutov (6. místo, 4,9 %), následován okresy Most (8. místo, 4,6 %), Louny (9. místo, 4,3 %), Děčín (10. místo, 4,1 %) a Ústí n. L. (11. místo, 4,0 %). Podíl nezaměstnaných srovnatelný s celorepublikovým průměrem je vykazován v okresech Litoměřice (30. místo, 2,9 %) a Teplice (39. místo, 2,6 %).

Tok nezam.	celkem			ženy		
	zařazení	vyřazení	umístění	zařazené	vyřazené	umístěné
za rok 2018	48 125	53 312	30 703	23 820	26 086	16 000
za rok 2019	48 667	52 365	28 890	24 685	26 586	15 543

V meziročním srovnání se počet nově evidovaných uchazečů zvýšil o 542 na celkem 48 667 v průběhu roku 2019. Ve stejném období však došlo k poklesu vyřazených uchazečů o 947 na celkových 52 365 osob. Celkem 28 890 uchazečů prokazatelně nastoupilo do zaměstnání. Bylo to o 1 813 osob v meziročním srovnání méně. Tok nezaměstnanosti tak vykazuje zhoršení ve srovnání s předchozími lety, přičemž nepatrně více se něm podílejí ženy.

Stupeň vzdělání	stav k							
	celkem				ženy			
	31. 12. 2018		31. 12. 2019		31. 12. 2018		31. 12. 2019	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
bez vzdělání a neúplné základní vzdělání	5 195	19,7	3 461	15,3	2 682	18,7	1 943	15,6
základní vzdělání	7 392	28,1	7 170	31,7	4 339	30,2	4 249	34,1
nižší střední vzdělání	17	0,1	13	0,1	10	0,1	11	0,1
nižší střední odborné	947	3,6	809	3,6	486	3,4	412	3,3
střední odborné s výučním listem	7 598	28,9	6 721	29,7	3 742	26,0	3 258	26,1
střední nebo SO bez maturity i výučního listu	126	0,5	100	0,4	104	0,7	82	0,7
ÚSV	501	1,9	397	1,8	307	2,1	266	2,1
ÚSO s vyučením i maturitou	803	3,0	668	3,0	455	3,2	334	2,7
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	2 805	10,7	2 481	11,0	1 720	12,0	1 484	11,9
vyšší odborné vzdělání	129	0,5	108	0,5	96	0,7	80	0,6
bakalářské vzdělání	243	0,9	228	1,0	155	1,1	137	1,1
vysokoškolské	564	2,1	461	2,0	275	1,9	214	1,7
doktorské	15	0,1	20	0,1	7	0,0	7	0,1
<b>celkem</b>	<b>26 335</b>	<b>100,0</b>	<b>22 637</b>	<b>100,0</b>	<b>14 378</b>	<b>100,0</b>	<b>12 477</b>	<b>100,0</b>





Největší zastoupení v evidenci měli tradičně občané bez vzdělání, se základním vzděláním a vyučením, kteří stejně jako v přechozím roce tvořili dohromady téměř 81 % všech uchazečů o zaměstnání. Zejména uchazeči bez vzdělání a se základním vzděláním tvořící přibližně 47 % uchazečů jsou znevýhodněnou skupinou na trhu práce, která vyžaduje zvýšenou péči ze strany všech zainteresovaných subjektů. Vzhledem k jejich vysokému počtu i alokaci finančních prostředků na veřejně prospěšné práce pro rok 2020, lze důvodně předpokládat další pokles počtu podpořených osob v rámci tohoto nástroje APZ. Snahou ÚP ČR je zajistit optimální fluktuaci na těchto místech a aktivizovat tím maximálně možné množství evidovaných uchazečů. Zde však naráží na oprávněný zájem zástupců obcí a je nutné hledat vzájemnou shodu zúčastněných stran. Do budoucna je potřeba hledat nové cesty k řešení s důrazem na zvyšování kvalifikace uchazečů se základním vzděláním. Zkušenosti také ukazují, že případné odchylky mezi kvalifikačními požadavky a kvalifikací pracovní síly lze v řadě případů řešit operativně v rámci rekvalifikací.

Více než 16 % evidovaných uchazečů o zaměstnání tvoří středoškoláci, kteří jsou poměrně snadno rekvalifikovatelnou skupinou s relativně vysokou úspěšností. Absolventi rekvalifikace mají poměrně dobré vyhlídky k získání zaměstnání, neboť v současné době je zájem ze strany zaměstnavatelů o tyto uchazeče zvýšený. Nejnižší zastoupení v evidenci mají opakovaně vysokoškoláci, kteří ke konci roku 2019 tvořili přibližně 3 % všech uchazečů o zaměstnání. V případě středoškoláků i vysokoškoláků došlo meziročně k poklesu jejich absolutního počtu, přičemž podíl jednotlivých skupin se meziročně prakticky nezměnil.

Věk	stav k							
	celkem				ženy			
	31. 12. 2018		31. 12. 2019		31. 12. 2018		31. 12. 2019	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	1 397	5,3	1 233	5,4	723	5,0	644	5,2
20 - 24 let	2 004	7,6	1 888	8,3	963	6,7	966	7,7
25 - 29 let	2 575	9,8	2 191	9,7	1 387	9,6	1 240	9,9
30 - 34 let	2 712	10,3	2 174	9,6	1 590	11,1	1 214	9,7
35 - 39 let	2 782	10,6	2 242	9,9	1 656	11,5	1 316	10,5
40 - 44 let	3 065	11,6	2 624	11,6	1 799	12,5	1 553	12,4
45 - 49 let	2 895	11,0	2 446	10,8	1 704	11,9	1 507	12,1
50 - 54 let	2 997	11,4	2 546	11,2	1 696	11,8	1 435	11,5
55 - 59 let	3 469	13,2	3 082	13,6	1 925	13,4	1 742	14,0
nad 60 let	2 439	9,3	2 211	9,8	935	6,5	860	6,9
<b>celkem</b>	<b>26 335</b>	<b>100,0</b>	<b>22 637</b>	<b>100,0</b>	<b>14 378</b>	<b>100,0</b>	<b>12 477</b>	<b>100,0</b>



V roce 2019 došlo v absolutním vyjádření k poklesu počtu uchazečů všech věkových kategorií. V rámci jednotlivých věkových kategorií byl zaznamenán kolísavý vývoj, ale při bližším pohledu lze potvrdit rostoucí podíl uchazečů o zaměstnání z vyšších věkových skupin. Uchazeči ve věku nad 50 let tvořili k 31. 12. 2019 celkem 34,6 % (31. 12. 2018 = 33,9 %) všech uchazečů o zaměstnání. Největší nárůst zaznamenala věková kategorie nad 60 let, což je způsobeno zvyšováním věku nároku na odchod do starobního důchodu, a zároveň rostoucím počtem uchazečů o zaměstnání, kteří nesplňují požadovanou délku odpracovaných let pro vznik nároku na starobní důchod. Druhou skupinou vykazující meziročně nárůst jsou mladí do 30 let věku, jejichž podíl se ke konci roku 2019 zvýšil na 23,4 % (31. 12. 2018 = 22,7 %). Kromě celkové situace na trhu práce se na této skutečnosti mohlo v roce 2019 negativně promítnout i ukončení realizace projektu „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2 Severozápad v Ústeckém kraji“ financovaného z prostředků EU, který byl zaměřen právě na podporu zaměstnávání osob do 30 let věku. Meziroční pokles tak zaznamenala pouze skupina uchazečů ve středním věku 30 až 50 let, kdy došlo ke snížení jejich podílu na hodnotu 41,9 % (31. 12. 2018 = 43,5 %).

Při vyjádření jednotlivých pětiletých věkových skupin mají dlouhodobě nejvyšší podíl uchazeči ve věku 55 - 59 let (13,6 %). Podíl v zastoupení většiny věkových skupin se pohybuje v rozmezí 9,6 % - 11,6 %. Nejnižší podíl na celkové nezaměstnanosti mají uchazeči ve věku 20 - 24 let, kteří k 31. 12. 2019 tvořili 8,3 % uchazečů a absolventi s mladistvými do 19 let, kteří dohromady tvořili 5,4 % všech uchazečů o zaměstnání.

Délka evidence	stav k							
	celkem				ženy			
	31. 12. 2018		31. 12. 2019		31. 12. 2018		31. 12. 2019	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	9 427	35,8	9 548	42,2	4 594	32,0	4 687	37,6
3 - 6 měsíců	4 799	18,2	4 486	19,8	2 681	18,6	2 602	20,9
6 - 9 měsíců	2 460	9,3	2 069	9,1	1 415	9,8	1 254	10,1
9 - 12 měsíců	1 740	6,6	1 483	6,6	972	6,8	891	7,1
12 - 24 měsíců	2 468	9,4	2 075	9,2	1 474	10,3	1 252	10,0
nad 24 měsíců	5 441	20,7	2 976	13,1	3 242	22,5	1 791	14,4
<b>celkem</b>	<b>26 335</b>	<b>100,0</b>	<b>22 637</b>	<b>100,0</b>	<b>14 378</b>	<b>100,0</b>	<b>12 477</b>	<b>100,0</b>

K 31. 12. 2019 se snížily absolutní počty uchazečů o zaměstnání evidovaných déle než 24 měsíců, a to právě díky úspěšnému zacílení na tuto skupinu uchazečů, což bylo jednou z priorit ÚP ČR pro sledované období. Meziročně se podařilo v kraji snížit podíl dlouhodobě (nad 12 měsíců) evidovaných uchazečů o 7,8 % na 22,3 % (31. 12. 2018 = 30,1 %). Příznivě se projevil zejména celkový ekonomický vývoj umožňující vznik potenciálně vhodných pracovních míst i pro ohrožené skupiny na



trhu práce, mezi které patří i dlouhodobě nezaměstnaní. Větší důraz je také kladen na kontrolní mechanismy v případě vyplácení nepojistných sociálních dávek. Osvědčila se i zacílená podpora v rámci vybraných nástrojů APZ.

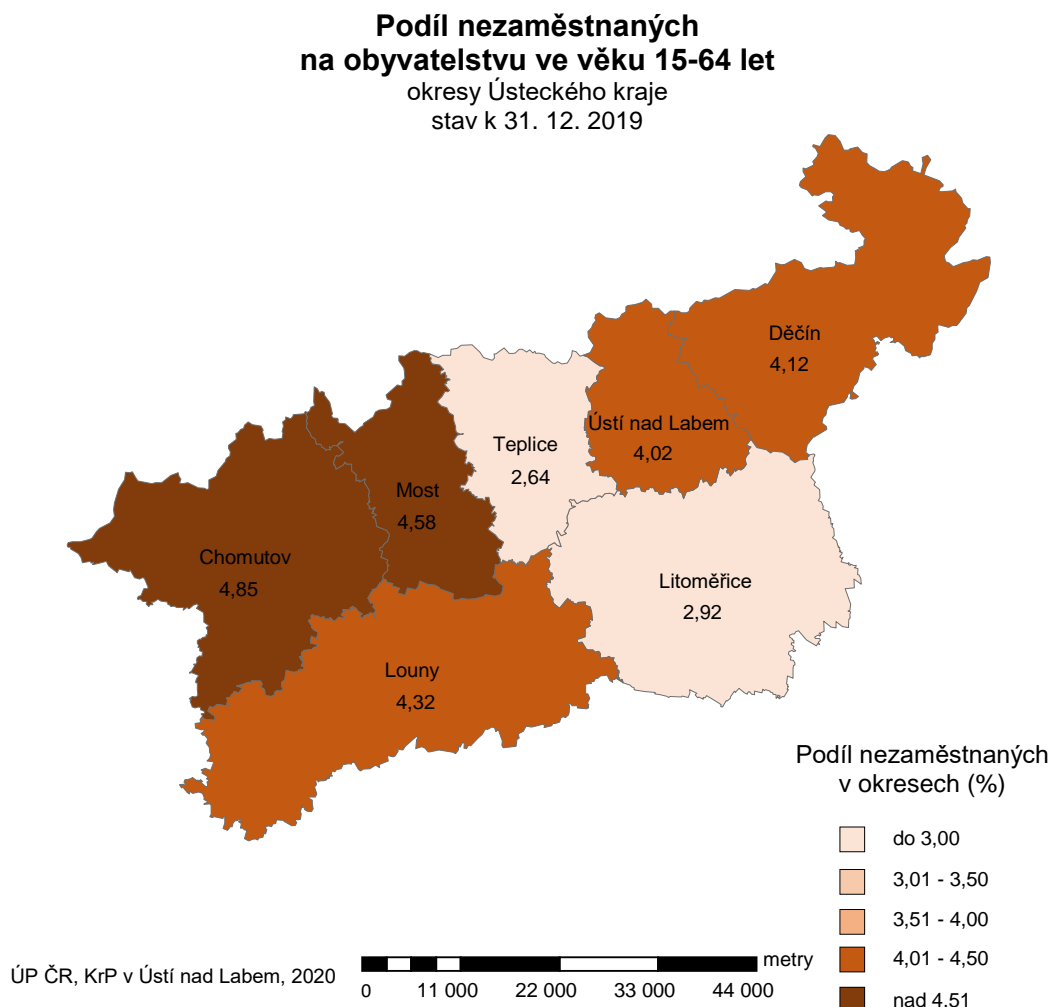
Růst podílu uchazečů evidovaných méně než 6 měsíců, lze v dané situaci považovat za žádoucí, neboť do této kategorie spadají především uchazeči postižení frikční nezaměstnaností, u nichž je v případě příznivé hospodářské situace předpoklad nalezení nového zaměstnání v krátkém časovém horizontu.

## 2.2 Hlavní příčiny nezaměstnanosti v kraji

Mezi hlavní příčiny a charakterizující faktory, které nepříznivě ovlivňují vývoj nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, patří:

- silné zaměření ekonomiky na průmyslová odvětví s materiálovou náročností,
- koncentrace ekonomických subjektů v centrech kraje,
- přetížení významné dopravní tepny vedoucí napříč krajem a zhoršená dopravní obslužnost v odlehlých lokalitách Ústeckého kraje
- vysoký podíl obyvatel se základním vzděláním,
- nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel kraje (chybějící regionální univerzity) spojený s jejich exodem do Prahy či zahraničí,
- nedostatečná integrace minoritních skupin obyvatelstva,
- vysoká kriminalita a výskyt sociálně-patologických jevů,
- existence sociálně vyloučených lokalit,
- nevhodná skladba učňovských a studijních programů, které chrlí absolventy, kteří jsou na současném trhu práce nepotřební či dokonce nepoužitelní,
- nesoulad mezi kvalifikačními požadavky zaměstnavatelů a dosaženým vzděláním, znalostmi, dovednostmi či praxí uchazečů o zaměstnání,
- ztráta základních pracovních návyků, nezáměr o zvyšování vlastní kvalifikace,
- častý požadavek na vícesměnný provoz ze strany zaměstnavatelů,
- uzavírání krátkodobých smluv (dohody o provedení práce), práce na „černo“,
- vysoká fluktuace zaměstnanců u vybraných profesí, často spojená s nízkou mzdovou hladinou ve srovnání s okolními regiony,
- nízké mzdy v porovnání s poskytovanými nepojistnými sociálními dávkami doplňujícími u mnohých uchazečů příjmy k zajištění životního standardu,
- vysoká zadluženost některých uchazečů o zaměstnání spojená s hrozbou exekučního zabavení majetku a obstaráním bankovního účtu,
- historicky daná pověst regionu spojená s nízkou atraktivitou zejména ve vazbě na znečištěné ovzduší a zhoršené životní prostředí.

## 2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji



## 3. Charakteristika problémových skupin na krajském trhu práce a problémových regionů kraje z hlediska rozvoje zaměstnanosti

Problémovým skupinám uchazečů o zaměstnání věnuje ÚP ČR zvýšenou péči vzhledem k jejich snížené možnosti uplatnění na trhu práce. Mezi ohrožené uchazeče patřily v roce 2019 především osoby dlouhodobě evidované, osoby se zdravotním postižením, osoby bez vzdělání či se základním vzděláním, dále ale také např. absolventi škol a zejména mladiství bez praxe, osoby starší 50 let věku, osoby pečující o dítě do 15 let věku, matky samoživitelky, osoby v hmotné nouzi, osoby bez domova, osoby závislé na návykových látkách, osoby po návratu z trestu odnětí svobody a osoby, u nichž by mohlo setrváním v dlouhodobé nezaměstnanosti dojít k sociálnímu vyloučení.



### Dlouhodobě evidovaní

Tato skupina patří mezi uchazeče, kterým je na ÚP ČR věnována v několika posledních letech zvýšená péče a jsou zacíleny klíčové nástroje APZ. Meziročně se snížil podíl dlouhodobě nezaměstnaných (déle než 12 měsíců evidence) o 7,7 % na stávajících 22,3 % k 31. 12. 2019. Tuto skupinu však nelze hodnotit samu o sobě, neboť je „konglomerátem“ uchazečů z dalších skupin, u kterých dochází ke kumulaci různých znevýhodnění. Lze však říci, že v ní převažují občané s nižší kvalifikací, zejména se základním vzděláním či bez vzdělání, s věkem nad 50 let, špatnou pracovní morálkou, osoby se záznamem v rejstříku trestů, zdravotním handicapem, bez motivace nebo řadí se do skupiny sociálně slabých, a to hlavně vlastním přístupem k odpovědnosti.

U dlouhodobě nezaměstnaných se snižuje aktivita, vlastní iniciativa, narušuje se vnímání času a člověk upadá do apatie, která znesnadňuje nalezení sebeuplatnění na pracovním trhu. Pro zaměstnavatele se dlouhodobě nezaměstnaní stávají rizikovou pracovní silou, před níž upřednostní osoby, které nebyly bez práce tak dlouhou dobu. Přesto jsou v dnešní době zaměstnavateli nabízena pracovní místa, která umožňují dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání zapojit se do pracovního procesu. Lze se však důvodně domnívat, že část uchazečů o zaměstnání s evidencí delší než 12 měsíců zájem o zprostředkování zaměstnání pouze předstírá s cílem pobírání sociálních dávek, které u nich suplují příjmy k zajištění životního standardu, hrazení zdravotního pojištění, popř. jsou zaměstnaní tzv. „na černo“, kdy nechtějí mít legální zaměstnání z důvodu vysokých dluhů či exekucí.

Klíčovým nástrojem APZ v boji s dlouhodobou nezaměstnaností jsou veřejně prospěšné práce, ke kterým se postupně přidává projekt PDU, v jehož rámci se daří umisťovat dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání. V rámci aktivit ÚP ČR jsou využívány i další nástroje APZ, poradenské schůzky pro zájemce o zahájení SVČ, Job Cluby, Workshopy, skupinové zprostředkování zaměstnání, individuální či speciální poradenství, motivační schůzky apod.

### Osoby se zdravotním postižením (vč. zdravotně znevýhodněných)

Osoby se zdravotním postižením (dále i ZP) mají omezenou možnost pracovního uplatnění a jsou také častěji zasaženi dlouhodobou nezaměstnaností. Hlavním problémem uplatnění osob se ZP na trhu práce je nižší produktivita práce a častější nemocnost. Zdravotní problémy nezřídka souvisí s výkonem jejich profese. U řady uchazečů se ZP také dochází ke kumulaci více zdravotních handicapů, což ještě více zhoršuje možnost začlenění uchazeče do pracovního procesu. Začlenění na trh práce ztěžuje i nízká úroveň odborné kvalifikace, relativně nízká motivace k získání zaměstnání ze strany těchto uchazečů, nezájem o poradenské aktivity nebo pracovní rehabilitaci. Osoba se ZP v kombinaci se základním vzděláním je na trhu práce



prakticky neumístitelná, neboť nabízená místa pro uchazeče se základním vzděláním většinou předpokládají určité zdravotní dispozice, kdy se jedná zejména o ruční práce fyzicky náročnějšího charakteru.

Změnou legislativy, kdy se trh práce rozdělil na chráněný a volný, se pro osoby se ZP otevřela možnost nalézt zaměstnání s využitím nástrojů a opatření APZ v čele s příspěvkem na zřízení pracovního místa pro osobu se ZP. Pozitivně se na zvyšování zaměstnanosti osob se ZP projevuje také refundace mzdových nákladů dle § 78a ZoZ, jejichž prostřednictvím ÚP ČR podporuje začleňování osob se ZP do pracovního procesu.

osoby se ZP	stav k			
	celkem		ženy	
	31. 12. 2018	31. 12. 2019	31. 12. 2018	31. 12. 2019
<b>celkem</b>	<b>4 655</b>	<b>3 935</b>	<b>2 535</b>	<b>2 097</b>
podíl na celkovém počtu uchazečů	17,7	17,4	17,6	16,8
os. zdravotně znevýhodněné	803	783	506	491
os. invalidní - I. stupeň (§39/2a)	2 655	2 215	1 428	1 158
os. invalidní - II. stupeň (§39/2b)	1 182	923	596	439
os. invalidní - III. stupeň (§39/2c)	7	8	3	5
os. invalidní - III. stupeň (§39/2c, §39/4f)	8	6	2	4

K 31. 12. 2019 bylo v Ústeckém kraji evidováno 3 935 osob se ZP, což znamená v absolutním vyjádření meziroční pokles o 720 osob. Podíl těchto osob se meziročně snížil o 0,3 % a ke konci roku 2019 činil 17,4 % všech evidovaných uchazečů o zaměstnání. Z uvedeného počtu bylo 53,3 % žen.

#### Osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace

Tito lidé jsou nejvíce ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností, ačkoliv jejich počet se meziročně snížil o 1 956 na 10 631 osob. Podíl na celkovém počtu uchazečů tvořil ke konci roku 2019 téměř 47,0 %, přičemž přibližně 58,2 % z celkového počtu tvořily ženy. Problematické je tuto skupinu k dalšímu vzdělávání, rekvalifikacím i k nástupu do zaměstnání motivovat, neboť pracovní místa pro tyto občany jsou často spojená s nízkým finančním ohodnocením ve vztahu k vypláceným nepojistným sociálním dávkám. Často postrádají základy finanční gramotnosti, mývají problémy s alkoholem a návykovými látkami apod. Na svůj způsob života jsou již navyklí a navíc jej přenášejí na další generace. Při realizaci výběrových řízení bojkotují snahu zaměstnavatelů vyzkoušet si je jednoduchým testem. Nemají ani zájem doložit své vzdělání, tudíž jsou v evidenci vedeni jako uchazeči bez vzdělání, a nelze pro ně realizovat vhodné rekvalifikační kurzy.



Obvyklým nástrojem, který umožňuje této skupině uplatnění na trhu práce, jsou veřejně prospěšné práce a nově také projekt PDU. Úřad práce ČR má však vzhledem množství alokovaných finančních prostředků na jednotlivé nástroje APZ v posledních letech značně omezené možnosti při jejich využití.

### Absolventi škol a mladiství

Tuto skupinu je třeba rozdělit na absolventy škol a mladistvé, kteří doposud nezískali potřebnou praxi. Absolventi škol v současnosti nepatří mezi uchazeče nejvíce ohrožené na trhu práce, a to především díky široké aktuální nabídce volných pracovních míst, ale i díky realizovaným regionálním individuálním programům zacíleným na tuto skupinu uchazečů o zaměstnání. Ke konci roku 2019 bylo evidováno v Ústeckém kraji 573 absolventů, což v meziročním srovnání znamená pokles o 31 osob. Absolventi tak tvořili přibližně 2,5 % všech uchazečů. Počet absolventů se pohybuje v ročních sezónních vlnách, kdy od začátku roku postupně klesá a minima dosahuje v období před letními prázdninami. Prudký nárůst je zaznamenán v prvních měsících nového školního roku, kdy se evidují absolventi, kteří nenalezli na trhu práce vhodné uplatnění či z různých důvodů nepokračovali v dalším vzdělávání. Ve zbývajících měsících roku dochází spíše k poklesu evidovaných absolventů. Vývoj počtu volných pracovních míst pro absolventy je příznivější než u skupiny mladistvých a v současnosti jsou mladí lidé po úspěšném ukončení vzdělávání velmi poptávaní. Uplatnění absolventů závisí především na celkové ekonomické situaci v zemi, nezaměstnanosti a dalších možnostech regionu. Do skupiny mladistvých spadají nezletilí do 18 let věku. Na této skupině osob se celková ekonomická situace a hospodářský vývoj projevují v omezené míře. Největším problémem mladistvých s uplatněním na trhu práce je zejména jejich nedostatečné, často pouze základní či nižší vzdělání. Tito lidé nemají žádnou odbornost a ve většině případů nezískali ani žádné praktické dovednosti, čímž se stávají pro zaměstnavatele nezajímavými. Podle zákona nemohou pracovat přesčasy nebo na nočních směnách. Jsou pro ně zakázány veškeré práce, které by mohly být škodlivé pro jejich zdraví. V nabídce volných pracovních míst na trhu práce je však většina míst na hlavní pracovní poměr a na dvou a třísměnný provoz.

Mladiství jsou především motivováni k návratu do vzdělávacího systému či zapojení do projektů ESF, které umožňují individuální práci s účastníky. Ke konci roku 2019 bylo v Ústeckém kraji evidováno 564 mladistvých, což znamená meziroční pokles o 62 osob. Mladiství tak tvoří 2,5 % všech uchazečů o zaměstnání. Přes tuto skutečnost zůstávají mladiství jednou z nejvíce ohrožených skupin na trhu práce.

Dohromady tvoří absolventi a mladiství 5,0 % všech uchazečů o zaměstnání. Meziročně došlo k poklesu o 96 osob a k 31. 12. 2019 bylo v Ústeckém kraji evidováno 1 132 absolventů a mladistvých.



### Osoby ve věku nad 50 let

Uchazeči ve věku nad 50 let a především pak ve věku 55 - 59 let, kteří jsou nejvíce zastoupenou věkovou skupinou v Ústeckém kraji, patří mezi ohrožené skupiny osob na trhu práce. Vzhledem k blížícímu se starobnímu důchodu se dá předpokládat i klesající schopnost učit se novým věcem, nižší přizpůsobivost, a zhoršující se zdravotní stav, který koreluje s věkem a délkou evidence. Osoby z těchto věkových skupin však mohou nabídnout pracovní zkušenosti a návyky navzdory skutečnosti, že pro některé zaměstnavatele to mohou být pracovní návyky „negativně zaběhlé“. Podceňují se tak zejména jejich bohaté životní i profesní zkušenosti.

K 31. 12. 2019 bylo v Ústeckém kraji evidováno 7 839 uchazečů ve věku nad 50 let, což meziročně znamená pokles o 1 066 osob. Z uvedeného počtu bylo 51,5 % žen a podíl osob nad 50 let na celkovém počtu tvořil ke konci roku 34,6 %, což znamená meziroční nárůst o 0,8 procentního bodu.

### Osoby pečující o děti do 15 let věku, matky samoživitelky

Výraznému zvýšení zaměstnanosti těchto převážně žen často brání omezený počet jednosměnných pracovních míst a chybějící možnost zabezpečit péči o děti formou finančně nenáročných služeb, či v rámci rodin. Rodiče vracející se do zaměstnání z mateřské dovolené zaměstnavatelé přirovnávají k absolventům. Navíc se obávají časté nemocnosti dětí a s tím spojené absence rodiče na pracovišti. Nedostižným se často stává i nábor do velkých firem převážně na průmyslových zónách, které realizují výrobu či montáž ve dvou až třisměnném provozu. Zároveň však v dnešní době platí, že kreativní zaměstnavatelé si dokáží se vzniklou situací poradit, např. formou zřízení „školky“ pro děti vlastních zaměstnanců. Osoby pečující o děti ve věku do 15 let aktuálně nepatří mezi nejrizikovější skupiny na trhu práce. Výjimku tvoří osoby pečující o děti předškolního věku a matky samoživitelky, které jsou limitovány péčí o jejich malé děti a nemohou nastoupit na vícesměnný provoz nebo na směny, u nichž časové rozpětí výrazněji přesahuje do časných ranních či pozdních večerních hodin. Tyto ženy pak mohou být skrytě diskriminovány ze strany zaměstnavatelů při výběrových řízeních.

K 31. 12. 2019 bylo v evidenci ÚP ČR v Ústeckém kraji vedeno 4 927 osob pečujících o děti do 15 let věku, což znamená meziroční pokles o 238 osob. Z uvedeného počtu bylo 88,7 % žen a podíl na celkovém počtu tvořil ke konci roku 21,8 %. V současné době je Úřadem práce ČR realizován regionální individuální projekt „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“, zacílený mj. právě na podporu osob vracejících se na pracovní trh po skončení rodičovské dovolené, který je ze strany zaměstnavatelů i uchazečů o zaměstnání často vyhledáván vzhledem k nabídce zkrácených pracovních úvazků.





Osoby ohrožené sociálním vyloučením, po návratu z výkonu trestu odnětí svobody, bez domova, závislé na návykových látkách

Mezi osoby, u kterých by mohlo setrváním v dlouhodobé nezaměstnanosti dojít k ohrožení sociálním vyloučením, typicky patří občané po návratu výkonu trestu odnětí svobody, osoby bez domova, závislé na návykových látkách nebo uchazeči ze sociálně vyloučených lokalit. Takovýmto uchazečům je třeba věnovat zvýšenou péči ze strany ÚP ČR i v případě, že nespadají do žádné z výše uvedených kategorií.

Mezi problémové mikroregiony Ústeckého kraje jsou zahrnuty oblasti objektivně znevýhodněné proti okolním lokalitám. V každém větším městě Ústeckého kraje se nalézají nějaká znevýhodněná lokalita vyznačující se shlukem několika domů, ulic či periferním územím města. Jsou zde i obce a lokality, které doplácí na jednostranné zaměření průmyslové výroby v minulosti nebo značnou dojezdovou vzdálenost od sídelních měst a s tím spojenou horší dopravní obslužnost. Charakteristické pro tyto mikroregiony je nižší počet ekonomicky aktivních obyvatel, méně pracovních příležitostí či nízká vzdělanostní úroveň obyvatel. Podíl nezaměstnaných může v některých takto definovaných lokalitách dosahovat i dvouciferných hodnot. Většina zde žijících obyvatel je závislá na nepojistných sociálních dávkách, a pokud pracují, tak vykonávají zpravidla krátkodobé sezónní práce či si přivydělávají sběrem železa a barevných kovů. Vyskytují se zde lichva, krádeže, alkoholismus, narkomanie, gamblerství i vysoká migrace obyvatel a práce na „černo“.

Mezi (mikro)regiony s nejvyšším podílem nezaměstnaných v rámci Ústeckého kraje patřily k 31. 12. 2019 města Jirkov a okolí (5,8 %), Kadaň a okolí (5,2 %) a Most společně s přidruženými obcemi (5,0 %). Mezi města či obce s nejvyšším podílem nezaměstnaných v rámci kraje patřily ke konci roku 2019 Podbořanský Rohozec (13,2 %, okres Louny), Rokle (10,6 %, okres Chomutov), Obrnice (9,9 %, okres Most), Čeradice (9,5 %, okres Louny), Veliká Ves (8,3 %, okres Chomutov) a Bílence (8,1 %, okres Chomutov). Další 18 měst či obcí má podíl nezaměstnaných vyšší než 6,0 %.

#### 4. Cizinci na trhu práce

Zaměstnaní cizinci	stav k	
	31. 12. 2018	31. 12. 2019
povolení k zaměstnání	2 248	2 535
informace o zaměstnání - cizinci z tzv. „třetích zemí“	4 470	4 568
informace o zaměstnání - občané EU, EHP a Švýcarska	8 821	9 252
modré karty	4	5
zaměstnanecké karty	2 416	3 693
<b>celkem</b>	<b>17 959</b>	<b>20 053</b>



Po vstupu ČR do EU dne 1. 5. 2004 se zahraniční občané rozdělili do dvou základních kategorií, a to na občany EU a EHP, kteří mají volný přístup na český trh práce bez nutnosti povolení k zaměstnání, a ostatní cizince, tj. občany „třetích zemí“, kteří i nadále musí žádat o udělení povolení, pokud nespĺňují některou ze zákonem stanovených výjimek. Změnou zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále i ZoZ), došlo od roku 2014 ke změně vyřizování žádostí k povolení pobytu a práci pro státní příslušníky třetích zemí, kdy agendu částečně převzalo Ministerstvo vnitra ČR.

K 31. 12. 2019 pracovalo v Ústeckém kraji 20 053 občanů EU/EHP + Švýcarska a cizinců. Z meziročního srovnání údajů zaměstnávání cizích státních příslušníků vyplývá, že došlo k celkovému nárůstu o 2 094 osob napříč všemi kategoriemi osob. Centrum zaměstnanosti cizinců v Ústeckém kraji je v okrese Chomutov (5 822), následují okresy Louny (3 013), Litoměřice (2 957), Most (2 547), Teplice (2 883), Ústí n. L. (1 807) a nejnižší zaměstnanost cizinců je tradičně v okrese Děčín (1 024). Je nutné podotknout, že se jedná o stavové údaje k 31. 12. 2019, tudíž v uvedených hodnotách nejsou zaznamenána např. krátkodobá povolení či informační karty, jejichž platnost začala i skončila v průběhu roku. Celkem bylo v roce 2019 vydáno či zaevidováno 28 887 rozhodnutí a karet, což bylo meziročně o 3 092 více.

Zaměstnaní cizinci	období	
	rok 2018	rok 2019
vydaná rozhodnutí na povolení k zaměstnání	7 753	13 858
zaevidované informace o zam. - cizinci z tzv. „třetích zemí“	4 883	2 650
zaevidované informace o zam. - občané EU, EHP a Švýcarska	10 860	9 483
zaevidované modré karty	1	2
zaevidované zaměstnanecké karty	2 298	2 894
<b>celkem</b>	<b>25 795</b>	<b>28 887</b>

Z celkového počtu cizinců pracovalo k 31. 12. 2019 v Ústeckém kraji na základě povolení k zaměstnání 2 535, což znamená meziroční nárůst o 287 osob. V průběhu roku 2019 bylo vydáno 13 858 rozhodnutí, což je meziročně o 6 105 více. Je to způsobeno především uzavíráním pracovních povolení k tzv. krátkodobému zaměstnání, kdy je pracovní poměr uzavřen na dobu kratší 90 dnů. Tyto změny umožnila od roku 2017 novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a úpravy agenturního zaměstnávání cizinců, které cizinci dovolili odpracovat 3 měsíce v ČR, na 3 měsíce se vrátit domů a na další 3 měsíce opět přijet pracovat na krátkodobé povolení do tuzemska. V praxi to znamená, že se u jednoho pracovního stroje v průmyslovém podniku vystřídají 2 dělníci, přičemž se musí vydat 4 krátkodobá povolení k zaměstnání. Typickými profesemi využívajícími krátkodobého zaměstnání



jsou seřizovači a obsluha obráběcích strojů, pomocní dělníci ve výrobě, montážní dělníci, operátoři výroby, svářeči, provozní zámečníci, řidiči MKD či montéři.

Obsazování volných pracovních míst je z pohledu zaměstnavatelů stále složitější, tudíž roste poptávka po zahraničních pracovnících. Občané cizích států získávají pracovní povolení na území kraje především při pokrytí profesní poptávky firem, kterou není možné z řad evidovaných uchazečů o zaměstnání uspokojit. Rozhodnutí o povolení k zaměstnání cizích státních příslušníků vydaná ÚP ČR mají časově omezenou platnost a v roce 2019 se vydávala či prodlužovala maximálně na dobu 2 let. Zpřísněná opatření napomáhají nelegálnímu zaměstnání cizinců, což je přetrvávající problém české ekonomiky. Odhad počtu takto pracujících cizinců v Ústeckém kraji je velmi problematický a je z velké části ovlivňován momentálními potřebami a zakázkami vybraných zaměstnavatelů. Nejvíce cizinců pracujících v Ústeckém kraji v roce 2019 na základě povolení k zaměstnání pocházelo z Ukrajiny, Ruska, Běloruska či Kazachstánu. Nejvíce rozhodnutí na povolení k zaměstnání bylo v průběhu roku 2019 vydáno v okrese Chomutov (9 506), následují okresy Louny (1 788), Teplice (986), Děčín (643), Most (377), Litoměřice (334) a nejnižší počet byl vydán v okrese Ústí n. L. (224).

Dále bylo ke konci sledovaného roku zaevidováno 9 252 informačních karet občanů EU/EHP + Švýcarska, což činí meziroční nárůst o 431 osob. V průběhu roku 2019 bylo v Ústeckém kraji zaevidováno 9 483 těchto informačních karet, což značí meziroční pokles o 1 377 karet. Občané EU/EHP a Švýcarska mají povolení volný vstup na místní pracovní trh a cílem je pouze zmapovat jejich počet. Nejvyšší počet informačních karet byl v průběhu roku 2019 evidován v okrese Louny (3 358), následují okresy Most (1 377), Teplice (1 317), Litoměřice (1 069), Ústí n. L. (997), Chomutov (968) a nejméně karet bylo evidováno v okrese Děčín (397). Nejpočetnější skupinu dlouhodobě tvoří Slováci, Rumuni, Maďaři, Bulhaři a Poláci. Nejčastěji pracují převážně jako pomocní a nekvalifikovaní dělníci v zemědělství (sezónní pracovníci), výrobě (montážní či manipulační dělníci, obsluha strojů, mechanici a opraváři strojů apod.) či stavebnictví (stavební dělníci, zedníci, tesaři, potrubáři aj.). Informačních karet cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání, bylo k 31. 12. 2019 v kraji 4 568, což značí meziroční nárůst o 98 osob. V průběhu roku bylo takto zaevidováno 2 650 informačních karet, což je meziročně o 2 233 karet méně. Nejvyšší počet informačních karet pro cizince z tzv. „třetích zemí“ byl evidován v okrese Louny (517), následují okresy Ústí n. L. (470), Teplice (438), Most (424), Chomutov (358), Litoměřice (257) a nejnižší počet byl evidován v okrese Děčín (186). V roce 2019 takto pracovalo v Ústeckém kraji nejvíce občanů Ukrajiny, Ruska, Vietnamu a Mongolska, a to především ve výrobě, stavebnictví nebo zemědělství.

Ke konci roku 2019 bylo v Ústeckém kraji vydáno 3 693 zaměstnaneckých karet slučujících povolení k zaměstnání a povolení k pobytu v jeden doklad, který vydává



Ministerstvo vnitra ČR prostřednictvím Odboru migrační a azylové politiky. Meziročně tak došlo k nárůstu o 1 277 karet. V průběhu roku 2019 bylo v kraji zaevidováno celkem 2 894 zaměstnaneckých karet, což je meziročně o 569 karet více. Nejvyšší počet cizinců pracujících na základě zaměstnanecké karty byl evidován v okrese Chomutov (597), následují okresy Teplice (586), Litoměřice (552), Louny (482), Most (364) a nejméně karet bylo evidováno v okresech Ústí n. L. (188) a Děčín (125). Nejčastěji se jednalo o občany Ukrajiny, Ruska, Běloruska, Mongolska, Nepálu, Filipín, Srbska nebo Thajska působící v průmyslu, strojírenství či zdravotnictví.

Cizinci zde dlouhodobě vykonávají práce, o které není ze strany občanů ČR zájem, nejčastěji z důvodů fyzické či časové náročnosti nebo pro nedostatečné finanční ohodnocení. Cizinci pracují především v profesích, kde přetrvává převis poptávky nad nabídkou, tj. v průmyslu, stavebnictví, zemědělství, zdravotnictví či gastronomii. Ze strany zaměstnavatelů padají nejčastěji argumenty o vyšší produktivitě práce, lepší pracovní morálce, ochotě práce přesčas, minimální absenci a neposlední řadě výši mzdy, kdy se manuálně zruční zahraniční pracovníci uplatňují v profesích s nízkou mzdovou hladinou, které nejsou pro tuzemské pracovníky vzhledem k výši nabízených nepojistných sociálních dávek „ekonomické“. U vysoce kvalifikovaných profesí potom nedostatek zájemců splňujících nezbytné kvalifikační předpoklady, dosaženou praxi nebo požadované znalosti či dovednosti.

Ke konci roku 2019 bylo v Ústeckém kraji zaevidováno 5 modrých karet, což je meziroční nárůst o 1 vydanou kartu.

## 5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2020

Situace na trhu práce bude i v roce 2020 ovlivňována celkovou ekonomickou situací v ČR a okolních státech, zejména v SRN. Dle ekonomických ukazatelů se tempo růstu ekonomiky postupně zpomaluje a dá se předpokládat, že tento trend bude pokračovat i v roce 2020. Tento trend se pomalu začíná projevovat i na přístupu zaměstnavatelů, kteří začínají být ve svých prognózách opatrnější, a lze očekávat, že poptávka po pracovní síle bude postupně mírně klesat. Objevují se také první případy zániku většího počtu pracovních míst. Celkově se však zatím jeví situace tak, že by nemělo docházet k výrazným změnám na trhu práce, pokud nedojde k nějakému nepředpokládanému vývoji.

Tato situace se zákonitě projeví i na ÚP ČR, kde lze předpokládat stagnující či postupně se snižující poptávku zaměstnavatelů po uchazečích o zaměstnání. Nadále bude probíhat intenzivní jednání se zaměstnavateli a ÚP ČR se bude snažit, v rámci svých zákonných možností, připravit pro zaměstnavatele nejlepší nabídku kvalitních zaměstnanců. Bohužel, snaha v některých případech naráží a bude narážet na velmi obtížné umisťování některých uchazečů na trh práce, a to zejména kvůli kumulaci



handicapů. Některé handicapy lze odstranit (vzdělání, praxe, dovednosti), některé nikoliv (zdravotní stav, sociální situace). Situaci navíc často komplikuje zadluženost klientů a hrozba exekuce v případě, že by měli příjem. Nicméně pracovníci ÚP ČR budou dělat vše pro to, aby zaměstnavatele uspokojili v maximální možné míře.

Z hlediska skladby uchazečů o zaměstnání budou i nadále nejpostiženější skupinou lidé s kumulací handicapů (většinou nízké vzdělání + špatný zdravotní stav), kteří velice obtížně shánějí uplatnění na trhu práce. Stále problematickou bude i skupina dlouhodobě evidovaných uchazečů. Jejich situaci se ÚP ČR bude snažit řešit v rámci nástrojů APZ. Pro řešení situace zdravotně postižených uchazečů budou účelně využívány možnosti pracovní rehabilitace. V rámci APZ budou určitě i nadále patřit mezi nejžádanější nástroje VPP. APZ bude pro rok 2020 realizována zejména v rámci projektů spolufinancovaných z EU. Tyto prostředky umožní efektivní podporu uchazečů, kteří jsou bez pomoci státu velmi obtížně zaměstnatelní.

Ústecký kraj nadále patří mezi regiony, které jsou nezaměstnaností nejvíce postižené. Situace v nezaměstnanosti by měla v roce 2020 spíše stagnovat či se mírně zhoršovat. Na nezaměstnanost bude mít, tak jako v letech předchozích nezanedbatelný vliv i sezónní zaměstnanost v rámci vybraných odvětví.

## **6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2019**

### **6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2019**

Realizace APZ v roce 2019 probíhala standardním způsobem za využití klasických nástrojů APZ a projektů EU. Bylo využito především finančních prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačních programů a prostředků ze státního rozpočtu ČR. Realizace APZ byla zaměřena na cílové skupiny osob, které jsou nejvíce ohroženy na trhu práce. Jednalo se zejména o:

- uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 12 měsíců zejména pak déle než 24 měsíců,
- uchazeče o zaměstnání, kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, nízkému stupni vzdělání, věku (absolventi bez praxe, mladí do 30 let a osoby nad 50 let a výše) či péči o dítě nebo osobu blízkou věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče,
- uchazeče o zaměstnání, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce. Za jiný závažný důvod je rovněž považováno ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti nebo evidence bezprostředně navazující na ukončení výkonu trestu odnětí svobody,



- uchazeče o zaměstnání, kteří jsou osobami v hmotné nouzi, zejména osoby, které vykonávají nebo v nedávné době vykonávaly veřejnou službu podle ustanovení § 18a zákona č. 111/2016 Sb., o pomoci v hmotné nouzi,
- uchazeče o zaměstnání, kteří budou vykonávat činnost Asistenta prevence kriminality, předáka (koordinátora) VPP či veřejné služby.

## Přehled APZ od počátku roku do 31. 12. 2019

Nástroj APZ	počet vytvořených míst	počet umístěných uchazečů / podpořených osob	z toho OZP
<b>Pracovní místa podpořená v rámci APZ</b>			
Veřejně prospěšné práce (VPP)	1 711	1 784	299
Projekty ESF OPZ - VPP (NIP, RIP)	83	72	10
Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) zřízená	0	0	0
Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) vyhrazená	124	117	35
Projekty ESF OPZ - SÚPM (NIP)	48	40	6
Projekty ESF OPZ - SÚPM (RIP - Flexibilně do práce v Ústeckém kraji, Společně to dokážeme v Ústeckém kraji)	568	500	86
Projekty ESF OPZ - SÚPM (RIP - Záruky pro mladé v Ústeckém kraji)	53	54	4
SÚPM-samostatně výdělečná činnost (SVČ)	41	41	6
Projekty ESF OPZ - SÚPM-SVČ (RIP)	0	0	0
Chráněná pracovní místa (CHPM) zřízená	16	70	70
CHPM-SVČ zřízená	3	3	3
Příspěvek na provoz CHPM, CHPM-SVČ	27	27	27
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0	0
Překlenovací příspěvek	0	0	0
Příspěvek na zapracování	0	0	0
Projekty ESF OPZ - příspěvek na zapracování (NIP, RIP)	0	0	0
Práce na zkoušku	0	0	0
Projekty ESF OPZ - práce na zkoušku (NIP, RIP)	78	71	13
Příspěvek na dojížděku	119	119	15
Příspěvek na přestěhování	3	3	1
<b>Rekvalifikace uchazečů/zájemců o zaměstnání</b>			
Rekvalifikace	5	5	5
Projekty ESF OPZ - rekvalifikace (NIP, RIP, GP)	146	146	20
Zvolená rekvalifikace	0	0	0
Projekty ESF OPZ - zvolená rekvalifikace (NIP, RIP)	415	415	36
<b>Celkem APZ</b>	<b>3 440</b>	<b>3 467</b>	<b>636</b>



Z pohledu počtu umístěných uchazečů o zaměstnání na trh práce, ale i z pohledu výše vynaložených finančních prostředků na realizaci APZ, došlo v roce 2019 opakovaně k úsporám ve srovnání s lety předcházejícími. Od začátku roku 2019 bylo v rámci nástrojů APZ podpořeno 3 467 uchazečů o zaměstnání a celkové výdaje na APZ za Ústecký kraj činily 392,1 mil. Kč.

### Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále i VPP), které využívají především města, obce a jimi zřizované subjekty, jsou zaměřeny na podporu zaměstnání a zvyšování zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z důvodu problémů s pracovním uplatněním. Tyto problémy jsou většinou kumulovány do několika oblastí, mezi které patří zejména nízké/žádná úroveň kvalifikace, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk, zdravotní omezení, dopravní obslužnost apod. Nástroj umožňuje obnovení a získání pracovních návyků, praxe, avšak může taktéž do určité míry fungovat i jako prevence nežádoucích sociálně patologických jevů a napomáhat prostřednictvím pracovního uplatnění společenské integraci sociálně nepřizpůsobivým osobám. VPP se realizují formou příspěvku na mzdové náklady zaměstnavatele (včetně odvodů) při vytváření časově omezených pracovních příležitostí, spočívajících zejména v údržbě veřejného prostranství, úklidu, údržbě veřejných budov, komunikací, lesů a zimní údržbě.

VPP jsou tradičním a dlouholetým nástrojem APZ, při jehož realizování jsou sledovány objektivní faktory, mezi něž patří především katastr obce (velikou rozlohou obce, a to včetně přidružených obcí, lesních ploch apod.), počet ekonomicky aktivních obyvatel, počet uchazečů o zaměstnání z dané obce aktuálně vedených v evidenci ÚP ČR a především aktuální finanční situace (rozpočet APZ), která se může meziročně významně lišit. Dalšími faktory, které mohou sehrát při rozhodování roli, jsou rozdíly mezi horskou, průmyslovou a zemědělskou oblastí okresu, vzdálenost od okresního města či spádového města mikroregionu (dopravní obslužnost), dlouhodobé sledování počtu běžně poptávaných VPP a také nenadálé situace, které mohou výrazně ovlivnit přechodně zvýšenou potřebu veřejně prospěšných pracovníků (např. povodně, sněhová kalamita).

Stejně jako v roce 2018 došlo i pro rok 2019 k dalšímu snížení čerpání na VPP. Ke snížení dochází především v důsledku přidělení nižšího rozpočtu na nástroje APZ. Navzdory klesajícímu rozpočtu jsou VPP nejvyužívanějším nástrojem APZ. Pro rok 2019 byly výše měsíčního příspěvku v Ústeckém kraji stanovena na 15 000,- (16 000,- koordinátor VPP a 16 500,- asistent prevence kriminality). Celkem bylo v Ústeckém kraji od počátku roku zařazeno na VPP 1 856 uchazečů o zaměstnání a vynaloženo bylo více než 216,7 mil. Kč.



### Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele

Vyhrazená společensky účelná pracovní místa (dále i SÚPM) přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s handicapem na trhu práce (např. nedostatek praktických zkušeností, návrat žen na trh práce po mateřské a rodičovské dovolené, osoby starší 50 let, osoby s neuplatnitelnou kvalifikací na trhu práce, osoby po návratu z výkonu trestu odnětí svobody apod.), kterým nelze v současné době zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Hlavním cílem tohoto nástroje je zamezit dlouhodobé nezaměstnanosti, a tím i případnému sociálnímu vyloučení, závislosti na sociálních dávkách a snížení životní úrovně. Podpora je zaměřena na úhradu mzdových nákladů zaměstnavatele (včetně odvodů) při vyhrazení specifického pracovního místa pro daného uchazeče o zaměstnání. Vyhrazenými SÚPM byly podporovány výhradně rizikové skupiny osob, zejména pak osoby dlouhodobě nezaměstnané, tj. s délkou evidence delší než 12 měsíců.

V roce 2019 byly dohody na SÚPM vyhrazená uzavírány především na 6 měsíců, pouze ve výjimečných případech (zejména u uchazečů s kumulací znevýhodnění) na 12 měsíců. Na tvorbě vyhrazených SÚPM se v roce 2019 projevil neustále se snižující podíl nezaměstnaných osob, kdy velká část uchazečů o zaměstnání našla uplatnění na volném trhu práce, tj. bez finanční podpory Úřadu práce ČR. Maximální výši příspěvků v závislosti na charakteristice podpořeného uchazeče se v roce 2019 pohybovala mezi 13 000,- až 20 000,-. Celkem bylo v průběhu roku 2019 podpořeno 711 uchazečů o zaměstnání, z toho pouze 117 osob v rámci národní APZ. Celkové náklady na vyhrazená SÚPM v dosáhly v uplynulém roce 11,2 mil Kč.

### Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem

Jedná se o příspěvek na nově zřizovaná pracovní místa. Při stanovení výše finančních prostředků byly určující plánované náklady na zřízení nových pracovních míst. O tento příspěvek projevují zaměstnavatelé dlouhodobě pouze minimální zájem a v roce 2019 nebylo zřízeno žádné SÚPM. Dlouhodobě je využívanějším nástrojem příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů na SÚPM vyhrazené.

### Společensky účelná pracovní místa zřízena uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti

V roce 2019 byl zájem o zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (dále i SVČ) nižší ve srovnání s předchozími lety. Projevuje se tak současná příznivá ekonomická situace na trhu práce i pokles výše příspěvku na uvedený nástroj APZ. Příspěvek byl poskytnut na nejružnější předměty podnikání. Nejčastěji podporovanými obory činností prostřednictvím SÚPM - SVČ byly ke konci měsíce osobní služby (manikúra/pedikúra, tetování, kosmetika, make-up), výroba textilií, textilních výrobků, oděvů a doplňků, maloobchod,





fotografování, chov zvířat a jejich výcvik. Max. výše příspěvku na rok 2019 byla stanovena na 80 000,-. V průběhu roku bylo v rámci podpory začínající SVČ celkem podpořeno 41 osob a vyplacené příspěvky dosáhly celkové výše 1,8 mil. Kč.

#### Chráněná pracovní místa

Chráněná pracovní místa (dále i CHPM) mají dlouhodobě setrvalé zastoupení v rámci APZ. Je to dáno specifickým charakterem, který se zaměřuje na podporu zdravotně handicapovaných osob. Faktory, které brání zařadit do pracovního procesu větší počet nezaměstnaných, jsou na jedné straně omezená poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle se zdravotním handicapem a nízká mzdová úroveň těchto míst, na straně druhé nevhodná nabídka disponibilní pracovní síly, jež by odpovídala požadavkům zaměstnavatelů (tzv. negativní pracovní rekomandace).

Na základě ustanovení § 75 ZoZ je poskytován příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se ZP, který je možné poskytovat zaměstnavatelům na chráněném i volném trhu práce. V roce 2019 bylo možno poskytnout příspěvek až do výše 100 000,- na 1 pracovní místo. Dle § 76 ZoZ je poskytován příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osob se ZP. Max. výše příspěvku byla pro rok 2019 stanovena na 48 000,-. Od začátku roku 2019 bylo v rámci nástrojů APZ určených na podporu zaměstnávání osob se ZP (bez § 78a ZoZ) podpořeno 100 osob a vyplacená částka přesáhla 1,7 mil Kč.

Od roku 2018 vstoupily v platnost legislativní změny v systému podpory zaměstnávání osob se ZP. Novela ZoZ zavedla pojem „chráněný trh práce“, který zahrnuje zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % osob se ZP z celkového počtu svých zaměstnanců. S těmito zaměstnavateli ÚP ČR uzavírá dohodu o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce dle ustanovení § ZoZ, která je podmínkou pro poskytnutí příspěvku dle § 78a ZoZ.

Příspěvkem na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném trhu práce dle § 78a ZoZ jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % nákladů u zaměstnanců v pracovním poměru, kteří jsou osobami se ZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance, nejvýše však 12 000,- u osob se ZP a 5 000,- u osob zdravotně znevýhodněných.

#### Regionální mobilita - příspěvek na dojížděku

Cílem nástroje je podpořit uchazeče o zaměstnání, kteří se v rámci svého uplatnění na trhu práce rozhodnou dojíždět za prací. Nástroj se zaměřuje na uchazeče o zaměstnání evidované déle než 5 měsíců, uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, jejichž aktuální pracovní poměr skončil v důsledku hromadného propouštění a na uchazeče, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.



Příspěvek byl poskytován zpravidla na dobu 3 až 6 měsíců, přičemž výše příspěvku je taxativně stanovena v rozmezí 1 000,- až 3 500,- s ohledem na dojezdovou vzdálenost. V Ústeckém kraji se během roku 2019 nejčastěji jednalo o podporu operátorů výroby či výrobních dělníků, administrativních pracovníků, sociálních pracovníků, pedagogů a řidičů, přičemž celkem bylo podpořeno 119 uchazečů. Mezi nejčastější důvody pro zamítnutí žádosti o příspěvek na dojížďku patřilo nedoložení bankovního účtu, nedoplatku vůči FÚ či VZP, krátká dojezdová vzdálenost, více adres pobytu, nedoložení pracovní smlouvy nebo opakovaný pracovní poměr u téhož zaměstnavatele. Vyplacená částka dosáhla v roce 2019 celkem 2,5 mil Kč.

#### Regionální mobilita - příspěvek na přestěhování

Realizace nástroje byla zahájena v listopadu 2016. Podmínky poskytování a výše příspěvku se řídily v roce 2019 Směrnicí GŘ č. 10/2016. V listopadu vyšla v platnost nová Směrnice GŘ č. 14/2019, kterou byl příspěvek na přestěhování zrušen.

V roce 2019 byly prostřednictvím příspěvku na přestěhování podpořeny 3 osoby a vyplacená částka dosáhla 150 tis. Kč.

## **6.2 Rekvalifikace (RK zabezpečované ÚP ČR, zvolené, zaměstnanecké), poradenství a pracovní rehabilitace**

### Rekvalifikace

Rekvalifikace v roce 2019 realizovala KrP Ústí n. L. v rámci národních individuálních projektů (dále i NIP) „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II“ a „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“, regionálních individuálních projektů (dále i RIP), např. „Outplacement v Ústeckém kraji“, „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“, atd. a rovněž formou specializovaných rekvalifikačních kurzů v rámci pracovní rehabilitace.

Struktura účastníků všech rekvalifikací (tj. zabezpečovaných i zvolených)

Účastníci rekvalifikací	celkem v RK	zahájení v roce 2019	ukončené		pokrač. do dalšího roku	zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
<b>celkem</b>	<b>720</b>	<b>566</b>	<b>707</b>	<b>664</b>	<b>21</b>	<b>51</b>	<b>669</b>
z toho ženy	262	203	266	251	10	31	231
NIP	539	488	515	481	11	44	495
RIP	172	73	185	178	9	6	166
uchazeči o zam.	673	521	661	622	20	48	625
zájemci o zam.	44	42	43	41	1	3	41
evidence OZP	3	3	3	1	0	0	3
osoby se ZP	69	59	65	59	4	10	59



V průběhu roku 2019 bylo v rekvalifikaci celkem 720 uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a účastníků v evidenci osob se ZP. Jedná se o meziroční pokles o 466 osob, který byl způsoben zejména nízkou mírou nezaměstnanosti a z toho plynoucím nižším počtem účastníků vhodných k zařazení do rekvalifikace, a rovněž ukončenou veřejnou zakázkou na realizaci zabezpečovaných rekvalifikací. Rekvalifikace na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti probíhaly ve formě dvou typů.

## Struktura účastníků zabezpečovaných rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zabezpeč.	celkem v RK	zahájení v roce 2019	ukončené		pokrač. do dalšího roku	zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
<b>celkem</b>	<b>153</b>	<b>151</b>	<b>146</b>	<b>130</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>143</b>
z toho ženy	93	92	91	82	1	8	85
NIP	146	146	141	127	0	10	136
RIP	0	0	0	0	0	0	0
uchazeči o zam.	145	143	138	126	1	10	135
zájemci o zam.	5	5	5	3	0	0	5
evidence OZP	3	3	3	1	0	0	3
osoby se ZP	26	24	23	17	1	1	25

Prvním typem byly rekvalifikace zabezpečované dle § 109 ZoZ. Tyto rekvalifikace byly realizovány na základě veřejné zakázky „Realizace rekvalifikací v Ústeckém kraji 2015 - 2018“ vyhlášené dne 24. 3. 2015 a zveřejněné v centrálním registru veřejných zakázek, na portálu zadavatele a na webu esfcr.cz. Vysoutěžít se podařilo celkem 32 dílčích částí na 27 různých typů rekvalifikací, z toho 17 typů ukončených zkouškou dle profesní kvalifikace z oblasti gastronomie, obchodu, stavebnictví a strojírenství. Realizace prvních rekvalifikací byla zahájena v květnu 2016, plnění veřejné zakázky bylo uzavřeno s ukončením rekvalifikací na základě dohod uzavřených do 31. 12. 2018 s tím, že kurzy byly na základě těchto dohod realizovány ještě v prvním pololetí roku 2019. Veřejná zakázka byla ukončena k 31. 8. 2019, kdy končila platnost rámcových smluv uzavřených s vybranými dodavateli.

V průběhu roku 2019 bylo v zabezpečovaných rekvalifikacích celkem 153 účastníků, což je meziročně o 331 osob méně. Důvodem poklesu počtu rekvalifikačních kurzů byla nízká úroveň nezaměstnanosti a realizace zabezpečovaných rekvalifikací pouze do poloviny roku 2019.



## Struktura účastníků zvolených rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací zvolených	celkem v RK	zahájení v roce 2019	ukončené		pokrač. do dalšího roku	zaměření RK	
			celkem	z toho úspěšně		profesní	ostatní
<b>celkem</b>	<b>567</b>	<b>415</b>	<b>561</b>	<b>534</b>	<b>20</b>	<b>41</b>	<b>526</b>
z toho ženy	169	111	175	169	9	23	146
NIP	393	342	374	354	11	34	359
RIP	172	73	185	178	9	6	166
uchazeči o zam.	528	378	523	496	19	38	490
zájemci o zam.	39	37	38	38	1	3	36
evidence OZP	0	0	0	0	0	0	0
osoby se ZP	43	35	42	42	3	9	34

Druhým typem byly zvolené rekvalifikace realizované dle § 109a ZoZ. Pomocí zvolené rekvalifikace lze efektivně reagovat na aktuální potřebu uchazeče nebo zájemce o zaměstnání i trhu práce. V roce 2019 bylo celkem ve zvolených rekvalifikacích 567 účastníků, meziročně tak jejich počet poklesl o 135 osob. Celkem 41 rekvalifikací směřovalo ke zkoušce z profesní kvalifikace. Největší zájem měli uchazeči a zájemci o zaměstnání o rekvalifikace na pracovní činnosti: řidičské oprávnění na skupinu C a profesní průkaz, rozšíření řidičského oprávnění na skupinu D a profesní průkaz, osobní služby (např. manikérka, pedikérka, sportovní masér), svařování kovů (evropské i státní normy) a jiné odborné průkazy. Hlavním kritériem při schvalování žádostí byla návaznost na umístění na trhu práce, tj. nástup do zaměstnání nebo zahájení SVČ po absolvování rekvalifikace.

## Zaměstnanecké rekvalifikace

Zaměstnanecké rekvalifikace	počet dohod	počet zaměstnanců v rekvalifikaci
<b>celkem</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Zaměstnanecké rekvalifikace nebyly v průběhu roku 2019 realizovány, neboť jsou pro zaměstnavatele výhodnější projekty ESF, především pak POVEZ II („Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II“), v rámci kterého je zaměstnavatelům umožněno získat příspěvek na vzdělávání svých zaměstnanců a refundaci jejich mezd po dobu školení.

Poradenství

Poradenství uchazečům a zájemcům o zaměstnání zabezpečovala kontaktní pracoviště v roce 2019 na základě § 105, odst. 2, ZoZ interně, formou skupinového i individuálního poradenství a poradenských programů. Cílem těchto aktivit byl



zejména rozvoj schopností a podpora efektivního vyhledávání zaměstnání účastníků se zaměřením na jejich aktivaci a motivaci, orientaci na trhu práce, poskytnutí základních informací z oblasti pracovně právních vztahů a finanční gramotnosti, na zpracování osobní dokumentace, využití výpočetní techniky a internetu při hledání zaměstnání apod. Preferovány byly interaktivní metody práce vedoucí k aktivní účasti a následně k aktivnímu hledání zaměstnání.

Ve roce 2019 bylo poradenství ještě intenzivněji než v roce předchozím zaměřeno na uchazeče s dlouhodobou evidencí. Byl implementován nový poradenský nástroj „Frýdlantské dny“, jehož cílem je propojení nástrojů základního sociálního poradenství k zajištění základních potřeb dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání pobírajících dávky pomoci v hmotné nouzi a poradenských činností směřujících k návratu na trh práce, eliminaci sociálního vyloučení a vymanění se ze závislosti na pomoci od státu. Poradenství dlouhodobě evidovaným uchazečům bylo poskytováno i v rámci NIP PDU („Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“), jehož aktivity byly zahájeny ve sledovaném roce.

I v průběhu roku 2019 se na zajištění poradenských činností aktivně podíleli pracovníci v rámci projektu PIPS („Podpora informačních a poradenských středisek ÚP ČR“). Nadále také probíhá úspěšné vzdělávání projektových i kmenových pracovníků tohoto projektu. Brožuru „Lonští deváťáci letošním deváťákům“ ve sledovaném roce připravila v Ústeckém kraji kontaktní pracoviště v Děčíně, Lounech a Mostě. Kariérové poradenství patří mezi klíčové činnosti ÚP ČR a významným způsobem napomáhá mladým lidem lépe se orientovat na trhu práce.

### Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace byla realizována na základě § 69 - 74 ZoZ. Zabezpečovala ji krajská pobočka místně příslušná podle bydliště osoby se ZP ve spolupráci s dalšími subjekty. Byla realizována na základě podané žádosti osobou, která má právo o pracovní rehabilitaci požádat, a na základě individuálního plánu pracovní rehabilitace, který byl sestavován společně s účastníkem pracovní rehabilitace. Individuální plán pracovní rehabilitace obsahoval mimo jiné i jednotlivé formy pracovní rehabilitace (specifikace zakázky), ke kterým se vyjadřovala odborná pracovní skupina. Odborná pracovní skupina měla přitom na zřeteli schopnosti, dovednosti, možnosti a především zdravotní stav žadatele. Při sestavování individuálního plánu pracovní rehabilitace byl uplatňován individuální přístup a individuální plánování. Při výběru vhodné formy pracovní rehabilitace bylo využito sítě ergodiagnostických center v Ústeckém kraji. Ergodiagnostika je proces vyšetření pracovního potenciálu člověka s disabilitou. Jde o metodu, při které se používají vyšetření a testovací metody. Velmi úzce propojuje práci lékařů, psychologa, odborných zdravotnických pracovníků. Někteří žadatelé v průběhu přípravy vhodné



formy pracovní rehabilitace získali zaměstnání nebo požádali o ukončení pracovní rehabilitace ještě před uzavřením individuálního plánu pracovní rehabilitace. Na kontaktních pracovištích ÚP ČR v Ústeckém kraji pravidelně probíhala skupinová poradenství k pracovní rehabilitaci, individuální poradenství, interní skupinové poradenství JOB CLUB HELP, který je určen osoby se ZP. V druhé polovině roku 2019 byl v rámci poradenských činností pro osoby se zdravotním postižením nově zaveden a realizován Poradenský program pro osoby se zdravotním postižením.

Celkem bylo v Ústeckém kraji za sledované období podáno 22 žádostí o pracovní rehabilitaci, 17 klientů uzavřelo individuální plán pracovní rehabilitace a 1 klient uzavřel aktualizaci individuálního plánu pracovní rehabilitace z roku 2018. Realizovala se 4x ergodiagnostika, 6x specializovaný rekvalifikační kurz a 18x poradenství ke zprostředkování zaměstnání a další formy poradenství (pro změnu zaměstnání, pro volbu rekvalifikace, pro výběr nástrojů APZ). V roce 2019 bylo ukončeno 9 individuálních plánů pracovní rehabilitace. Další aktivity a výběr vhodných forem pracovní rehabilitace přecházejí do roku 2020. Oproti roku 2018 došlo k poklesu počtu žádostí o pracovní rehabilitaci o jednu třetinu, zároveň však došlo k výraznému navýšení počtu osob se ZP, které byli poradci OZP umístěny na trh práce.

### 6.3 Projekty ESF

V průběhu roku 2019 realizovala KrP Ústí n. L. 5 regionálně individuálních projektů (dále i RIP) financovaných prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Celkem bylo těmito projekty v roce 2019 podpořeno přes 1 800 osob a přibližně 1 200 osob z toho získalo zaměstnání.

První RIP s názvem „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS2 Severozápad v Ústeckém kraji“ (dále jen INICIATIVA) byl realizován od listopadu 2015 a ukončen v červenci 2019. Jeho hlavním cílem bylo řešit nepříznivou situaci mladých lidí ve věku 15 až 29 na trhu práce. Těmto lidem pomáhal osvojit si pracovní návyky a kompetence tak, aby došlo k jejich včasnému a trvalému uchycení na pracovním trhu. Projekt podporoval účastníky i ve zvýšení jazykové vybavenosti či pracovní mobility v rámci zahraničního pracovního trhu prostřednictvím zahraničních stáží. Další aktivitou projektu byla pomoc s návratem do vzdělávání, díky čemu si mohli účastníci dokončit vzdělání potřebné k následnému lepšímu uplatnění se na trhu práce. Projekt za celou dobu trvání podpořil svými aktivitami 4,5 tis. mladých lidí z Ústeckého kraje.

Na projekt INICIATIVA navázal počátkem roku 2019 RIP „Záruky pro mladé v Ústeckém kraji“. Tento projekt pokračuje v aktivitách projektu INICIATIVA a za první rok své realizace pomohl 323 mladým lidem.



Dalším je RIP „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“. Cílovou skupinou jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání v Ústeckém kraji, kteří pečují o dítě maximálně do 15 let věku nebo osobu blízkou, nejčastěji seniory či osoby se ZP. Realizace projektu začala v lednu 2016 a je plánována do června 2022. Projekt pomáhá účastníkům odstraňovat překážky, které jim brání v návratu do práce. Řeší zejména problematiku sladění rodinného a pracovního života formou podpory flexibilních pracovních míst jako jsou např. zkrácené úvazky, pružná pracovní doba nebo práce z domova. Za dobu realizace již projekt podpořil přes 2 000 osob a minimálně další tisícovce by měl ještě pomoci.

Předposlední z realizovaných RIP nese název „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“ a řeší problematiku dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů s nízkou kvalifikací, kteří trpí sociálním vyloučením, nebo jim sociální vyloučení hrozí. Projekt je realizován od dubna 2016 a předpokládané ukončení je v červnu 2022. Hlavním cílem projektu je pomoci účastníkům s umístěním na trhu práce např. formou zprostředkovaného zaměstnání. V průběhu realizace projektu vznikla informačně poradenská centra přímo v sociálně vyloučených lokalitách Ústeckého kraje, ve kterých působí pracovníci projektu. Ti poskytují účastníkům intenzivní poradenství, motivační aktivity, rekvalifikace a rozsáhlou podporu při zprostředkování vhodného zaměstnání. Projekt svými aktivitami podpořil již přibližně 2 200 osob a další tisícovce by měl dle plánu ještě pomoci.

Posledním RIP je „Outplacement v Ústeckém kraji“, který není na rozdíl od ostatních projektů zaměřen na uchazeče o zaměstnání, ale na zájemce o zaměstnání. Cílem projektu je pomoci osobám, jimž hrozí ztráta zaměstnání v důsledku změn probíhajících na trhu práce. Účastníkům nabízí projekt pomoc již v průběhu výpovědní lhůty u původního zaměstnavatele s cílem pomoci mu při hledání nového pracovního uplatnění v co nejrychlejší možné době, aby se pokud možno nemusel evidovat jako uchazeč o zaměstnání. Dále mohou účastníci projektu využít nástroje pro získání nebo zvýšení své kvalifikace a zlepšit tak své uplatnění na trhu práce. Přímá realizace projektu začala počátkem roku 2019 a je plánována do konce roku 2021. Během realizace projekt pomohl více než 300 lidem, z nichž 233 osob získalo díky účasti v projektu zaměstnání.

Konkrétnější informace o projektech je možno nalézt na portálu MPSV na adrese: <https://www.uradprace.cz/web/cz/projekty-evropskeho-socialniho-fondu-5>.

#### **6.4 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2019**

Pro rok 2019 byly ÚP ČR, KrP v Ústí n. L. stanoveny cíle, jejichž vyhodnocení za sledované období je následující:



- snížení podílu uchazečů nad 6 měsíců v evidenci o 3 procentní body = tento cíl se podařilo naplnit. Podíl uchazečů o zaměstnání s délkou evidence nad 6 měsíců se snížil ze 46,0 % na 38,0 %, tzn. o 8,0 procentního bodu. V absolutním vyjádření se počet evidovaných uchazečů nad 6 měsíců snížil o 3 506 na stávajících 8 603 uchazečů o zaměstnání. Na celkovém poklesu počtu uchazečů o zaměstnání se tedy tato skupina podílela z 95 %. Práci s touto skupinou lze tudíž hodnotit jako úspěšnou.
- snížení podílů uchazečů nad 12 měsíců v evidenci o 3 procentní body = tento cíl se podařilo naplnit. Podíl uchazečů o zaměstnání s délkou evidence nad 12 měsíců se snížil z 30,0 % na 22,3 %, tzn. o 7,7 procentního bodu. V absolutním vyjádření se počet evidovaných uchazečů nad 12 měsíců snížil o 2 858 na stávajících 5 051 uchazečů o zaměstnání. Na celkovém poklesu počtu uchazečů o zaměstnání se tedy tato skupina podílela ze 77 %. Práci s touto skupinou lze tudíž hodnotit jako úspěšnou.
- snížení podílu uchazečů do 30 let věku o 2 procentní body = tento cíl se naplnit nepodařilo, neboť podíl uchazečů do 30 let se zvýšil z 22,7 % na 23,5 % tedy o 0,8 procentního bodu. V absolutním vyjádření se počet uchazečů do 30 let snížil o 664 na stávajících 5 312 uchazečů o zaměstnání.
- snížení podílů uchazečů nad 55 let věku o 1 procentní bod = tento cíl se naplnit nepodařilo, neboť podíl uchazečů nad 55 let se zvýšil z 22,4 % na 23,4 % tedy o 1,0 procentního bodu. V absolutním vyjádření se počet uchazečů nad 55 let snížil o 615 na stávajících 5 293 uchazečů.

Závěrem lze konstatovat, že ačkoliv se nepodařilo všechny stanovené cíle zcela splnit, došlo i díky nástrojům APZ k podstatnému snížení absolutního počtu evidovaných uchazečů v těchto problémových skupinách. Zejména v případě dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání se naplno projevila zacílená aktivita směrem k umisťování těchto osob na pracovní trh.

## 7. Cíle APZ pro rok 2020

Při realizaci APZ bude ÚP ČR, KrP Ústí n. L. postupovat v souladu se směrnicí Generální ředitelky č. 4/2019 „Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření APZ a zaměstnávání osob se ZP“ a s Instrukcí náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti MPSV ČR č. 1/2019 „Realizace aktivní politiky zaměstnanosti“. Primárním cílem ÚP ČR je finančně podpořit zaměstnavatele, kteří přijímají do pracovního poměru takové uchazeče o zaměstnání, při jejichž pracovním uplatnění je použití finančního příspěvku nezbytné. Jde zejména o ty uchazeče o zaměstnání, u nichž dochází ke kumulaci různých handicapů na trhu práce (zhoršený zdravotní stav, dlouhodobá





nezaměstnanost, vyšší věk, bydliště v mikroregionu s vysokou nezaměstnaností apod.). Při uplatnění jednotlivých nástrojů a konkrétních žádostí se bude sledovat a zajišťovat hospodárnost, efektivnost a účelnost vynakládání prostředků a vycházet z faktu, že cílem uplatnění těchto nástrojů je řešení a předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti. Pracovní místa vytvořená s podporou APZ jsou určena zejména uchazečům, kterým nelze zajistit uplatnění jiným způsobem. Jsou to zejména uchazeči o zaměstnání:

- vedení v evidenci nepřetržitě déle než 6 měsíců,
- kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku (absolventi bez praxe, mladí do 30 let a osoby nad 50 let) či péči o dítě věnována při zprostředkování zaměstnání zvýšená péče, či uchazeče o zaměstnání, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci ÚP ČR,
- jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce. Za jiný závažný důvod je rovněž považováno ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti,
- kteří jsou v hmotné nouzi.

Z hlediska problémových skupin je považováno za prioritní snížení podílu dlouhodobě nezaměstnaných (déle než 6 měsíců) na celkové nezaměstnanosti, a to alespoň o 3 procentní body. Přičemž záměrem je snížit podíl uchazečů v evidenci déle 12 měsíců alespoň o 3 procentní body. Dalším z cílů bude snížení podílu mladých do 30 let věku na celkové nezaměstnanosti, alespoň o 2 procentní body a snížení podílu uchazečů nad 55 let věku, alespoň o 1 procentní bod. K dosažení těchto cílů budou využívány zejména tyto nástroje APZ jako jsou veřejně prospěšné práce, rekvalifikace či regionální individuální projekty.

## 8. Přílohy