



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 2022 a strategii APZ pro rok 2023**



## 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.....	6
2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2022.....	6
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 .....	12
4. Cizinci na trhu práce .....	19
5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2023 .....	22
6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2022 .....	22
6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2022.....	22
6.2 Rekvalifikace (RK zabezpečované Úřadem práce ČR, zvolené, zaměstnanecké), poradenství a pracovní rehabilitace .....	28
6.3 Projekty ESF .....	32
6.4 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2022 .....	38
7. Cíle APZ pro rok 2023 .....	39
8. Přílohy .....	40



## 1. Zaměstnanost

### 1.1 Celková situace v zaměstnanosti kraje

Zaměstnavatelé, zaměstnanci a OSVČ	stav k (v. tis)	
	30. 9. 2021	30. 9. 2022
zaměstnanci vč. členů produkčních družstev	333,5	325,8
zaměstnavatelé	10,9	8,2
pracující na vlastní účet (OSVČ)	47,7	41,5
pomáhající rodinní příslušníci	1,2	3,4
<b>celková zaměstnanost</b>	<b>393,4</b>	<b>378,9</b>

Zdroj: VŠPS - ČSÚ

Pohled na celkovou zaměstnanost v rámci Ústeckého kraje vychází z výběrového šetření pracovních sil, které provádí Český statistický úřad a pravidelně zveřejňuje na svých webových stránkách. Podle údajů k 30. 9. 2022 bylo v kraji evidováno 325,8 tisíc zaměstnanců, 8,2 tisíc zaměstnavatelů, 41,5 tisíc osob samostatně výdělečně činných a 3,4 tisíc pomáhajících rodinných příslušníků. Celkem došlo ke snížení o 14,5 tis. subjektů, přičemž s výjimkou pomáhajících rodinných příslušníků došlo k meziročnímu poklesu u všech sledovaných kategorií. Uvedené poklesy v oblasti zaměstnanosti podporují skutečnost, že v roce 2022 došlo ke zhoršení situace na trhu práce ve srovnání s rokem 2021, a to zejména v důsledku dopadů energetické krize způsobené přijetím sankcí vůči Ruské federaci a meziročního vývoje inflace v ČR. Obdobná situace je také v oblasti nezaměstnanosti, kdy došlo, s výjimkou „kovidového“ roku 2020, k nejvyššímu meziročnímu nárůstu od roku 2013. Ačkoliv v rámci realizovaných monitorovacích kontaktů více oslovených zaměstnavatelů avizovalo zvyšování stavu zaměstnanců, došlo meziročně k nárůstu celkového počtu hromadně propuštěných zaměstnanců.

V průběhu roku 2022 nahlásilo záměr hromadného propouštění 6 zaměstnavatelů se sídlem v Ústeckém kraji a propuštěno mohlo být až 618 zaměstnanců. Organizační změny nahlásili i další zaměstnavatelé, někteří i opakovaně, se sídlem mimo Ústecký kraj, ale s provozovnou na území kraje. Tímto způsobem bylo v roce 2022 nahlášeno celkem 21 záměrů hromadného propouštění s dopadem až na 290 zaměstnanců společností. V některých případech se jednalo o organizační opatření s minimálními dopady na propouštění zaměstnanců, ale v dalších případech bylo v rámci avizovaných hromadných propouštění postiženo i několik desítek osob pracujících na území Ústeckého kraje.



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

K 31. 12. 2021 evidoval Úřad práce ČR v Ústeckém kraji celkem 12 700 volných pracovních míst (dále i VPM), což znamená meziroční pokles o 1 594 míst. Je to nejméně hlášených pracovních míst od dubna 2018. Nejvyšší počet nabízených pracovních míst byl evidován v únoru 2022 (15 753 VPM), přičemž od této doby počet nabízených míst spíše klesal, a to až na nejnižší hodnotu v prosinci 2022. Klíčovým faktorem ovlivňujícím zaměstnanost a potažmo nabídku pracovních míst se od února 2022 stal válečný konflikt na Ukrajině, který zásadním způsobem zasáhl energetické dodávky a plynule tak navázal na kovidové období. Ruská agrese měla za následek přijetí protiopatření a sankcí na dovoz klíčových surovin, což vedlo k zásadnímu zdražení zejména elektřiny a plynu. Zdražení těchto komodit mělo zásadní vliv na zaměstnavatele a cenu jejich výrobků a služeb. Roztočila se tím inflační spirála, která zasáhla nejen regionální pracovní trh, ale se svými globálními dopady prakticky celou Evropu. Většina zaměstnavatelů byla v průběhu roku 2022 nucena přehodnotit svou personální politiku, což v konečném důsledku vedlo ke snížení počtu nabízených pracovních míst a také poklesu celkové zaměstnanosti v rámci Ústeckého kraje.

Stupeň vzdělání	31. 12. 2021			31. 12. 2022		
	UoZ	VPM	UoZ / 1 VPM	UoZ	VPM	UoZ / 1 VPM
bez vzdělání a neúplné základní vzdělání	4 063	305	13,3	4 167	373	11,2
základní vzdělání	9 563	10 150	0,9	10 501	7 983	1,3
nižší střední vzdělání	14	149	0,1	15	117	0,1
nižší střední odborné	1 167	563	2,1	1 231	566	2,2
střední odborné s výučním listem	8 077	1 950	4,1	8 346	1 922	4,3
střední nebo střední odborné bez maturity i výučního listu	109	14	7,8	119	22	5,4
ÚSV	581	184	3,2	608	508	1,2
ÚSO s vyučením i maturitou	941	144	6,5	1 015	195	5,2
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	3 246	380	8,5	3 355	427	7,9
vyšší odborné vzdělání	132	67	2,0	143	65	2,2
bakalářské vzdělání	305	44	6,9	319	92	3,5
vysokoškolské	563	341	1,7	896	428	2,1
doktorské	22	3	7,3	25	2	12,5
<b>celkem</b>	<b>28 783</b>	<b>14 294</b>	<b>2,0</b>	<b>30 740</b>	<b>12 700</b>	<b>2,4</b>



Z hlediska požadované vzdělání bylo k 31. 12. 2022 hlášeno 65,8 % (stav k 31. 12. 2021 = 73,2 %) pracovních míst pro uchazeče se základním vzděláním či bez vzdělání. Nejčastěji zaměstnavatelé poptávají montážní, pomocné a nekvalifikované dělníky či uklízeče. Nabídka pracovních míst pro uchazeče se základním vzděláním je tudíž poměrně široká, ale zároveň značně zkrácená pracovními místy pro osoby se zdravotním postižením a místy, u kterých zaměstnavatel sice požaduje minimální vzdělání, ve skutečnosti se však jedná o pozice, na kterých se zaměstnanec bez určité kvalifikace, zdravotních dispozic, znalostí či praxe v oboru neobejde (např. řidič nákladního automobilu či autobusu, obsluha strojů a zařízení apod.). Pro část uchazečů o zaměstnání tak zůstávají veřejně prospěšné práce jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti jednou z mála možných cest pomoci.

Dalších 20,7 % (stav k 31. 12. 2021 = 18,7 %) zaujímal ke konci roku 2022 volná pracovní místa pro vyučené uchazeče. V případě vyučených uchazečů se příliš nepotkává nabídka s poptávkou na trhu práce, kdy zaměstnavatelé dlouhodobě poptávají především pracovníky ve strojírenství, kovodělníky či kvalifikované řemeslníky, přičemž tyto uchazeči jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání zastoupeni minimálně. Naopak vysoký podíl vyučených mají prodavači, kuchaři vč. pomocných, číšníci a servírky, poskytovatelé osobních služeb, administrativní pracovníci či pracovníci ostrahy a strážní, přičemž počet těchto uchazečů několikrát převyšuje počet nabízených pracovních míst. Většinou se jedná o profese s nízkou mzdovou hladinou, u kterých dochází k vysoké fluktuaci osob, často závislých na sezónní zaměstnanosti. Situace zaměstnanců v oblasti gastronomie, obchodu a služeb je v současné době značně ztížena v důsledku inflace a rostoucích cen poskytovaných výrobků i služeb, a s tím spojeného opatrného chování zákazníků.

Volná pracovní místa pro středoškoláky tvořila k 31. 12. 2022 celkem 9,4 % (stav k 31. 12. 2021 = 5,4 %) a vysokoškoláky 4,1 % (stav k 31. 12. 2021 = 2,7 %). Mezi nejžádanější profese patřili pracovníci ve zdravotnictví (lékaři, zubaři, zdravotní sestry, specialisté v oblasti zdravotnictví a sociálních službách), strojírenství (technici a specialisté ve výrobě, fyzikálních a průmyslových oborech), pedagogice (učitelé, pedagogičtí pracovníci) či policisté. Jejich obsazení je značně komplikované, neboť uchazeči o zaměstnání se v těchto oborech vyskytují v omezené míře.

Z podílu nabízených pracovních míst dle požadavku na vzdělání je patrný meziroční nárůst v rámci všech skupin s výjimkou základního vzdělání, což koresponduje s nárůstem počtu uchazečů o zaměstnání a rostoucích kvalifikačních požadavků na nově přijímané zaměstnance. Z celkového počtu nabízených pracovních míst jich bylo aktuálně nejvíce v okrese Chomutov (4 130 VPM), následují okresy Teplice (2 274 VPM), Louny (1 382 VPM), Litoměřice (1 362 VPM), Děčín (1 208 VPM), Most (1 180 VPM) a nejméně volných míst bylo ke konci roku opakovaně k nabízení v okrese Ústí n. L. (1 164 VPM). Celkem na jedno volné pracovní místo připadlo



k 31. 12. 2022 v Ústeckém kraji 2,4 uchazečů, což je o 0,4 uchazeče meziročně více, zároveň ale o 1,5 uchazeče více než je celorepublikový průměr, který činil 0,9 uchazeče o zaměstnání na jedno volné pracovní místo.

Obecně platí, že skladba oborového vzdělání uchazečů o zaměstnání neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů, a to napříč různými profesemi. U vybraných profesí se opakovaně nepodařilo spárovat uchazeče o zaměstnání s nabízenými volnými místy, neboť kvalifikovaní uchazeči v evidenci Úřadu práce ČR nejsou, popř. nesplňují požadavky zaměstnavatelů na výkon specifických pracovních pozic. Řada uchazečů má zdravotní omezení, preferují jednosměnný provoz, „vymlouvají“ se na špatnou dopravní obslužnost a cíleně sabotují snahy o nalezení vhodného zaměstnání. Největší problém je s obsazováním pracovních míst ve zdravotnictví, řemeslech (stavebnictví, kovovýroba), dopravě a logistice nebo u technických profesí. Vysoká fluktuace je naopak na pracovních pozicích, kde postačuje základní vzdělání, zároveň jsou ale hůře honorované (výroba a zpracovatelský průmysl, zemědělství, gastronomie). Složitě se obsazují pracovní pozice ve vícesměnném provozu (operátoři výroby, dělnické profese), kdy téměř polovina evidovaných uchazečů požaduje jednosměnný provoz. Na tyto pracovní pozice následně zaměstnavatelé poptávají zahraniční pracovníky, kteří jsou ochotni uvedené profese vykonávat, popř. spolupracují s personálními agenturami. Při provádění testů trhu práce se opakovaně nedaří zajistit dostatečné množství kvalifikované tuzemské pracovní síly.

Z celkového počtu nabízených pracovních míst v Ústeckém kraji je 8 646 (68,1 %) s příznakem pro cizince, což ukazuje na dlouhodobý zájem zaměstnavatelů zaměstnávat zahraniční pracovníky. Tato místa dlouhodobě dominují nabídce Úřadu práce ČR. Cizince zaměstnavatelé nejčastěji poptávají jako operátory výroby, obsluhu strojů a zařízení, montážní a manipulační dělníky, stavební dělníky, svářeče a kovodělníky, pomocné pracovníky v zemědělství a lesnictví, prodavače či doplňovače zboží, kuchaře exotických kuchyní, lékaře, zdravotníky aj. S ohledem na sezónní zaměstnanost se preference jednotlivých profesí v průběhu roku mění.

Mezi nejžádanější profese dle počtu hlášených volných pracovních míst patřily v rámci Ústeckého kraje ke konci prosince 2022 montážní dělníci výrobků a zařízení (1 458), pomocní pracovníci ve výrobě (988), řidiči nákladních automobilů a autobusů (870), slévači, svářeči a příbuzní pracovníci (856), řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby (671), kováři, nástrojáři a příbuzní pracovníci (653), ostatní obsluha stacionárních strojů a zařízení (488), obsluha pojízdných zařízení (463), obsluha strojů na výrobu a zpracování výrobků z pryže, plastu a papíru (444), pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy (388), kuchaři vč. pomocných (383), pomocní pracovníci v oblasti těžby a stavebnictví (360), řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci při dokončování staveb (314), lékaři (207), technici ve fyzikálních a průmyslových oborech (205), montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení (195) atd.





## 2. Nezaměstnanost

### 2.1 Vývoj nezaměstnanosti v kraji v roce 2022

Ústecký kraj se v průběhu roku 2022 osamostatnil na pozici regionu s nejvyšší nezaměstnaností v rámci ČR, kdy k 31. 12. 2022 činil podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15 - 64 let (dále i podíl nezaměstnaných) 5,5 %. S odstupem následují Moravskoslezský (5,1 %), Jihomoravský (4,4 %), Karlovarský (4,2 %) a Liberecký kraj (4,0 %), které také převyšují celorepublikový průměr (3,7 %). Podíl nezaměstnaných v ostatních krajích ČR se pohybuje pod touto hranicí, přičemž nejnižší nezaměstnanost ke konci roku byla v Pardubickém kraji (2,9 %). Vysoká nezaměstnanost ve srovnání s ostatními regiony 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 k prudkému nárůstu nezaměstnanosti. Důsledkem je nevyvážená vzdělanostní i sociální struktura obyvatelstva Ústeckého kraje. Dochází ke stěhování rizikových skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením do vybraných lokalit v rámci regionu. Téměř polovina nezaměstnaných má pouze základní vzdělání či nižší vzdělání s minimálními pracovními návyky a jen velmi těžko se pro ně nachází na současném tuzemském pracovním trhu uplatnění. Lze se reálně domnívat, že někteří z těchto uchazečů využívají stávajícího sociálního systému, který je prakticky demotivuje k práci. Na sociálních dávkách dosáhnou tito uchazeči na finanční prostředky, které by nedokázali svými vlastními schopnostmi vydělat, přičemž schopnost přizpůsobit se a zorientovat v problematice nepojistných sociálních dávek či platné legislativě jim rozhodně nechybí.

Nezaměstnanost v Ústeckém kraji vykázala výrazně horší meziroční vývoj ve srovnání s celorepublikovým průměrem. Podíl nezaměstnaných v kraji meziročně vzrostl o 0,4 % na stávajících 5,5 %, přičemž republikový nárůst byl o 0,2 % na hodnotu 3,7 % ke konci roku 2022. Po částečném vyrovnání se s kovidovou situací v letech 2020 až 2021, zasáhly v roce 2022 nezaměstnanost v regionu dopady celoevropské energetické a inflační krize způsobené zejména válečným konfliktem na Ukrajině. Žádná významná regionální specifika nebyla ve sledovaném období zaznamenána, přesto jsou ale dopady na nezaměstnanost v nejpostiženějších regionech horší než v případě krajů s nízkým podílem nezaměstnaných. V roce 2023 lze v ideálním případě očekávat stagnaci situace v nezaměstnanosti, pokud nedojde k zásadním vnějším vlivům. Jednotlivé členské státy EU se postupně budou vyrovnávat s dopady energetické krize a nahrazovat omezené dodávky z Ruska alternativními zdroji.



Nezaměstnaní, VPM, PN	stav k			
	celkem		ženy	
	31. 12. 2021	31. 12. 2022	31. 12. 2021	31. 12. 2022
<b> evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem</b>	<b> 28 783</b>	<b> 30 740</b>	<b> 15 712</b>	<b> 17 330</b>
z toho dosažitelní	26 428	28 158	14 426	15 888
volná pracovní místa	14 294	12 700	-	-
uchazeči připadající na 1 VPM	2,0	2,4	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	7 210	7 581	4 118	4 378
podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let (%)	5,1	5,5	5,8	6,4

V roce 2022 došlo meziročně ke všeobecnému zhoršení situace na trhu práce v Ústeckém kraji. Počet evidovaných uchazečů v průběhu prvního pololetí prakticky pouze klesal na nejnižší hodnotu v červnu (27 459 UoZ). Ve zbytku roku potom chronologicky narůstal až na nejvyšší hodnotu v prosinci (30 740 UoZ). K 31. 12. 2022 bylo meziročně evidováno o 1 957 uchazečů více. Průměrný měsíční počet evidovaných uchazečů v roce 2022 byl 29 166 osob. Z celkového počtu bylo 17 330 žen, které tak tvořily 56,4 % všech uchazečů o zaměstnání, přičemž meziročně jejich počet vzrostl o 1 618 žen. Z hlediska počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání byly na tom ke konci roku 2022 nejhůře okresy Chomutov (5 341 UoZ) a Most (5 082 UoZ). Následovaly okresy Ústí n. L. (4 797 UoZ), Děčín (4 633 UoZ) a Teplice (4 128 UoZ). Nejméně uchazečů je opakovaně evidováno v okresech Louny (3 607 UoZ) a Litoměřice (3 152 UoZ). V případě dosažitelných uchazečů o zaměstnání, tj. těch kteří jsou bezprostředně připraveni nastoupit do zaměstnání, je situace totožná. Nejnižší počet dosažitelných uchazečů byl v červnu (24 927 UoZ), nejvyšší v listopadu (28 158 UoZ). Meziročně došlo k poklesu o 1 730 dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Ženy tvořily 56,4 % všech dosažitelných uchazečů a bylo jich ke konci roku 2021 evidováno 15 888, což bylo meziročně o 1 462 více.

Většina okresů Ústeckého kraje patří mezi regiony s vysokou nezaměstnaností i v celorepublikovém měřítku (podíl nezaměstnaných = 3,7 %). Nejvyšší podíl nezaměstnaných je v okresech Most (3. místo, 6,8 %), Chomutov (4. místo, 6,4 %), Louny (6. místo, 5,9 %), Ústí n. L. (7. místo, 5,9 %) a Děčín (10. místo, 5,4 %). S mírným odstupem následují okresy Teplice (15. místo, 4,7 %) a Litoměřice (27. místo, 3,9 %), kde je nezaměstnanost mírně nad celorepublikovým průměrem.

Tok nezam.	celkem			ženy		
	zařazení	vyřazení	umístění	zařazené	vyřazené	umístěné
za rok 2021	40 453	42 222	27 788	20 414	20 846	14 297
za rok 2022	45 802	43 845	26 700	24 179	22 561	14 210





V průběhu roku 2022 bylo nově evidováno celkem 45 802 uchazečů o zaměstnání, což v meziročním srovnání znamená zvýšení o 5 349 osob. Ve stejném období došlo k nárůstu vyřazených uchazečů o 1 623 osob, přičemž celkem bylo vyřazeno 43 845 osob. Rozdíl mezi počtem vyřazených a nově evidovaných uchazečů je 1 957 osob, což koresponduje s meziročním přírůstkem celkového počtu uchazečů o zaměstnání. Celkem 26 700 uchazečů prokazatelně nastoupilo do zaměstnání, což znamená meziročně o 1 088 osob méně. Tok nezaměstnanosti tak vykazuje prokazatelné zhoršení situace ve srovnání s předchozím rokem.

Stupeň vzdělání	stav k							
	celkem				ženy			
	31. 12. 2021		31. 12. 2022		31. 12. 2021		31. 12. 2022	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
bez vzdělání a neúplné základní vzdělání	4 063	14,1	4 167	13,6	2 231	14,2	2 378	13,7
základní vzdělání	9 563	33,2	10 501	34,2	5 489	34,9	6 185	35,7
nižší střední vzdělání	14	0,0	15	0,0	10	0,1	11	0,1
nižší střední odborné	1 167	4,0	1 231	4,0	612	3,9	632	3,6
střední odborné s výučním listem	8 077	28,1	8 346	27,1	3 992	25,4	4 272	24,6
střední nebo SO bez maturity i výučního listu	109	0,4	119	0,4	79	0,5	96	0,5
ÚSV	581	2,0	608	2,0	366	2,3	377	2,2
ÚSO s vyučením i maturitou	941	3,3	1 015	3,3	491	3,1	532	3,1
ÚSO s maturitou (bez vyučení)	3 246	11,3	3 355	10,9	1 908	12,1	1 976	11,4
vyšší odborné vzdělání	132	0,5	143	0,5	96	0,6	109	0,6
bakalářské vzdělání	305	1,1	319	1,0	181	1,2	200	1,2
vysokoškolské	563	1,9	896	2,9	249	1,6	549	3,2
doktorské	22	0,1	25	0,1	8	0,1	13	0,1
<b>celkem</b>	<b>28 783</b>	<b>100,0</b>	<b>30 740</b>	<b>100,0</b>	<b>15 712</b>	<b>100,0</b>	<b>17 330</b>	<b>100,0</b>

Největší zastoupení v evidenci mají tradičně uchazeči bez vzdělání, neúplným základním vzděláním a základním vzděláním, kteří k 31. 12. 2022 dohromady tvořili 47,8 % všech uchazečů o zaměstnání, což je o 0,5 % více v meziročním srovnání (31. 12. 2021 = 47,3 %). Tyto osoby jsou znevýhodněnou skupinou na trhu práce, která vyžaduje zvýšenou péči ze strany všech zainteresovaných subjektů. Účinným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti (dále i APZ) podpory těchto uchazečů jsou veřejně prospěšné práce, kdy snahou Úřadu práce ČR je zajistit optimální fluktuaci osob 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. Dalším limitujícím faktorem bývá množství alokovaných finančních prostředků na jednotlivé nástroje APZ.

Vyučení uchazeči tvořili k 31. 12. 2022 celkem 31,5 % uchazečů o zaměstnání, což je o 1,0 % méně než ke konci předchozího roku (31. 12. 2021 = 32,5 %). Počet vyučených v evidenci tak klesl opakovaně. Dalších 16,7 % všech uchazečů tvořili středoškoláci, jejichž podíl byl v meziročním srovnání o 0,4 % nižší (31. 12. 2021 = 17,1 %). Vyučení a středoškoláci představují poměrně dobře rekvalifikovatelnou skupinu osob s relativně vysokou úspěšností uplatnění se na trhu práce. Nejnižší zastoupení v evidenci mají opakovaně vysokoškoláci, kteří ke konci roku 2022 tvořili 4,0 %, což znamená meziroční nárůst o 0,9 % (31. 12. 2021 = 3,1 %), který je způsoben zejména přílivem vysokoškolsky vzdělaných osob z Ukrajiny požívajících na území ČR dočasné ochrany. Ve všech kategoriích meziročně vzrostly absolutní počty, přičemž podíl jednotlivých skupin se meziročně zásadně nezměnil.

Věk	stav k							
	celkem				ženy			
	31. 12. 2021		31. 12. 2022		31. 12. 2021		31. 12. 2022	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 19 let	1 716	6,0	1 875	6,1	836	5,3	925	5,3
20 - 24 let	2 328	8,1	2 739	8,9	1 187	7,5	1 442	8,3
25 - 29 let	2 467	8,6	2 521	8,2	1 408	9,0	1 468	8,5
30 - 34 let	2 884	10,0	2 968	9,7	1 665	10,6	1 808	10,4
35 - 39 let	2 941	10,2	3 116	10,1	1 728	11,0	1 875	10,8
40 - 44 let	3 105	10,8	3 338	10,9	1 756	11,2	1 940	11,2
45 - 49 let	3 231	11,2	3 484	11,3	1 845	11,7	2 045	11,8
50 - 54 let	3 200	11,1	3 261	10,6	1 806	11,5	1 891	10,9
55 - 59 let	3 837	13,3	4 076	13,3	2 119	13,5	2 298	13,3
nad 60 let	3 074	10,7	3 362	10,9	1 362	8,7	1 638	9,5
<b>celkem</b>	<b>28 783</b>	<b>100,0</b>	<b>30 740</b>	<b>100,0</b>	<b>15 712</b>	<b>100,0</b>	<b>17 330</b>	<b>100,0</b>

V roce 2022 došlo v absolutním vyjádření k nárůstu počtu uchazečů napříč všemi věkovými kategoriemi, přičemž nejvyšší byl ve věkové skupině nad 60 let a trochu překvapivě i 20 - 24 let. Částečně se tak potvrzuje zhoršující se situace na trhu práce, kdy zaměstnavatelé plánující snižování stavů propouštějí přednostně mladé absolventy s minimální praxí nebo zkušené zaměstnance v (před)důchodovém věku. Nabírající zaměstnavatelé se naopak zaměřují na uchazeče v produktivním věku. Nejvyšší meziroční pokles podílu o 0,5 % na stávajících 10,6 % byl zaznamenán ve věkové kategorii 50 - 54 let (31. 12. 2021 = 11,1 %). Nejvyšší meziroční nárůst podílu o 0,8 % na 8,9 % se naopak týká věkové skupiny 20 - 24 let (31. 12. 2021 = 8,1 %). Ostatní věkové skupiny zaznamenaly pohyby v řádech desetin procenta.



Délka evidence	stav k							
	celkem				ženy			
	31. 12. 2021		31. 12. 2022		31. 12. 2021		31. 12. 2022	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	8 064	28,0	9 657	31,4	4 014	25,5	4 937	28,5
3 - 6 měsíců	4 968	17,3	6 102	19,9	2 723	17,3	3 612	20,8
6 - 9 měsíců	2 714	9,4	3 017	9,8	1 471	9,4	1 731	10,0
9 - 12 měsíců	2 379	8,3	2 238	7,3	1 334	8,5	1 277	7,4
12 - 24 měsíců	5 684	19,7	3 874	12,6	3 124	19,9	2 294	13,2
nad 24 měsíců	4 974	17,3	5 852	19,0	3 046	19,4	3 479	20,1
<b>celkem</b>	<b>28 783</b>	<b>100,0</b>	<b>30 740</b>	<b>100,0</b>	<b>15 712</b>	<b>100,0</b>	<b>17 330</b>	<b>100,0</b>

K 31. 12. 2022 se zvýšily absolutní počty i podíly u většiny sledovaných skupin s výjimkou evidovaných uchazečů 9 - 12 měsíců a 12 - 24 měsíců, kde naopak došlo k zásadnímu poklesu, který byl částečně způsoben vyřazením z evidence Úřadu práce ČR a částečně „propadnutím“ mezi evidované déle než 24 měsíců, kteří patří mezi nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce. Celkově lze však konstatovat, že meziročně klesl počet i podíl dlouhodobě evidovaných uchazečů (nad 12 měsíců) o 5,4 % na stávajících 31,6 % (31. 12. 2021 = 37,0 %). Růst podílu uchazečů evidovaných méně než 6 měsíců, lze za normálních okolností považovat za žádoucí, neboť do této kategorie spadají zejména uchazeči postižení frikční nezaměstnaností, u nichž je 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:

- historicky silné zaměření ekonomiky na průmyslová odvětví s materiálovou náročností a postupně utlumovaný hutní průmysl,
- koncentrace ekonomických subjektů v centrech a průmyslových zónách kraje,
- omezování či rušení výroby v důsledku energetické krize,
- zhoršená dopravní obslužnost v průmyslových či odlehlých lokalitách kraje,
- historicky daná pověst regionu spojená s nízkou atraktivitou zejména ve vazbě na znečištěné ovzduší a zhoršené životní prostředí,
- nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel kraje (chybějící regionální univerzity) spojený s jejich exodem do Prahy či zahraničí,
- nevhodná skladba učňovských a studijních programů, nízká provázanost škol a vzdělávacích zařízení se zaměstnavateli,
- vysoký podíl obyvatel se základním vzděláním,
- nedostatečná integrace minoritních skupin obyvatelstva,

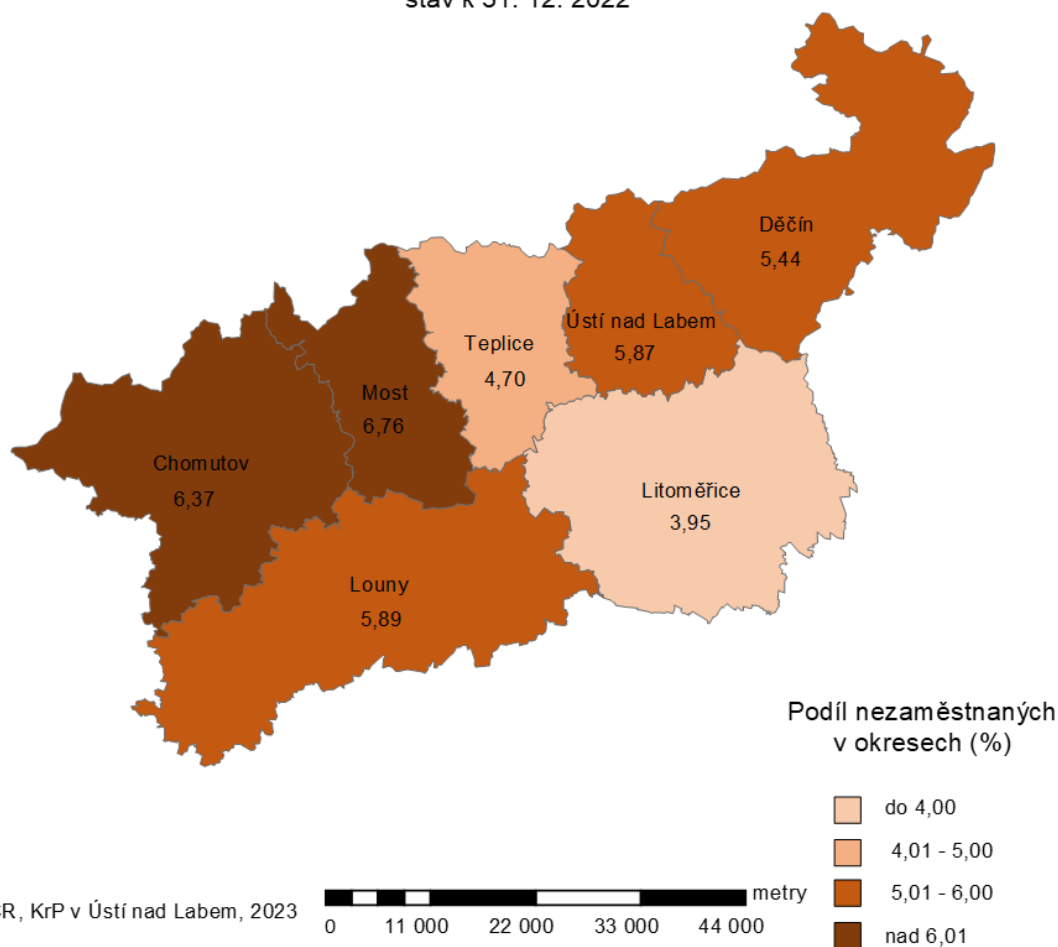


- vysoká kriminalita a výskyt sociálně-patologických jevů,
- existence sociálně vyloučených lokalit napříč celým krajem,
- nesoulad mezi požadavky zaměstnavatelů u nabízených pracovních míst a dosaženým vzděláním, znalostmi, dovednostmi uchazečů o zaměstnání,
- ztráta základních pracovních návyků, nezáměr o zvyšování vlastní kvalifikace, chybějící motivace, přenášení daného způsobu života na další generace,
- uzavírání dohod mimo pracovní poměr, častý požadavek zaměstnavatelů na vícesměnný provoz, nelegální zaměstnávání, „švarcsystém“,
- nízké mzdy v porovnání s poskytovanými nepojistnými sociálními dávkami doplňujícími u mnoha osob příjmy k zajištění životního standardu,
- vysoká zadluženost osob spojená s hrozbou exekučního zabavení majetku a obstaráním bankovního účtu, insolvence, finanční negramotnost.

### 2.3 Územní rozložení registrované nezaměstnanosti v kraji

#### Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15-64 let

okresy Ústeckého kraje  
stav k 31. 12. 2022





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

Problémovým skupinám uchazečů o zaměstnání věnuje Úřad práce ČR zvýšenou péči vzhledem k jejich snížené možnosti uplatnění na trhu práce. Skladba problémových skupin se dlouhodobě příliš nemění, spíše dochází k zacílení aktivit na jednotlivé skupiny s ohledem na aktuální potřeby. Mezi ohrožené uchazeče se řadí osoby dlouhodobě evidované, osoby se zdravotním postižením, osoby bez vzdělání či se základním vzděláním, ale také např. absolventi škol a zejména mladiství bez praxe, osoby starší 50 let věku, osoby pečující o dítě do 15 let věku či osobu blízkou, matky samoživitelky, osoby v hmotné nouzi, osoby bez domova, osoby závislé na návykových látkách, osoby po návratu z výkonu trestu odnětí svobody a osoby, u nichž by mohlo setrváním v dlouhodobé nezaměstnanosti dojít k sociálnímu vyloučení a nově také občané Ukrajiny s dočasnou ochranou na území ČR.

#### Dlouhodobě evidovaní

Dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (nad 12 měsíců) byla na Úřadu práce ČR v posledních letech před příchodem pandemie věnována intenzivní péče. K 31. 12. 2019 se podařilo významně snížit jejich podíl na 22,3 %. V následujících dvou letech vzrostl podíl dlouhodobě evidovaných uchazečů na 37,0 %. V roce 2022 se nárůst zastavil, kdy došlo k poklesu absolutního počtu o 932 dlouhodobě evidovaných uchazečů. K 31. 12. 2022 bylo evidováno 9 726 uchazečů s evidencí delší než 12 měsíců (31. 12. 2021 = 10 658 osob). Podíl se meziročně snížil o 5,4 % na současných 31,6 %.

Skupinu dlouhodobě evidovaných osob nelze hodnotit samu o sobě, neboť je „konglomerátem“ uchazečů z dalších skupin, u kterých dochází ke kumulaci různých znevýhodnění. Lze konstatovat, 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 radící 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. 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. Mnoho



neumístitelných uchazečů v evidenci Úřadu práce ČR dobrovolně setrvává nebo se do ní opakovaně vrací po sankčním vyřazení.

Mezi klíčové nástroje APZ v boji s dlouhodobou nezaměstnaností a nedostatečnou vzdělanostní strukturou lze zařadit veřejně prospěšné práce (dále i VPP) realizované prostřednictvím národní APZ nebo národního individuálního projektu (dále i NIP) „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“ (dále i PDU). Mezi další aktivity realizované za cílem zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce patřily v roce 2022 skupinové i individuální poradenství, Job Cluby, zvolené rekvalifikace apod. Jednotlivé poradenské aktivity jsou realizovány s ohledem na individuální potřeby uchazečů i celkovou situaci na trhu práce. Nedílnou součástí podpory dlouhodobě nezaměstnaných je regionální individuální projekt (dále i RIP) s názvem „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“ řešící problematiku dlouhodobě evidovaných v regionu, jehož realizace bude ukončena v prvním pololetí 2023.

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

Osoby se zdravotním postižením (dále i osoby se ZP) mají omezenou možnost pracovního uplatnění a jsou také častěji zasaženi dlouhodobou nezaměstnaností. Hlavním problémem uplatnění osob se ZP na trhu práce je jejich nižší produktivita práce a častější nemocnost. U řady osob 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, popř. ve směnném provozu. Další osoby se ZP nemohou navzdory dosažené kvalifikaci původní profesi vykonávat ze zdravotních důvodů, popř. protože své dříve získané znalosti a dovednosti včas neobnovovaly a dnes z různých důvodů rekvalifikaci nezvládnou nebo již nemají o obnovení své kvalifikace zájem.

Změnou legislativy a rozdělením pracovního trhu na chráněný a volný, se osobám se ZP otevřela možnost nalézt zaměstnání s využitím nástrojů a opatření APZ. Pozitivně se na zvyšování zaměstnanosti projevují nástroje APZ zacílené právě na zřízení vhodných pracovních míst pro osoby se ZP, ale také refundace mzdových nákladů dle § 78a, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále i ZoZ) zaměstnavatelům zaměstnávajících více než 50 % osob se ZP, jejichž prostřednictvím Úřad práce ČR opakovaně podporuje v Ústeckém kraji začleňování několika tisíců osob se ZP na pracovním trhu ročně.





osoby se ZP	stav k			
	celkem		ženy	
	31. 12. 2021	31. 12. 2022	31. 12. 2021	31. 12. 2022
<b>celkem</b>	<b>4 499</b>	<b>4 515</b>	<b>2 503</b>	<b>2 532</b>
podíl na celkovém počtu uchazečů	15,6	14,7	15,9	14,6
os. zdravotně znevýhodněné	910	1 021	605	658
os. invalidní - I. stupeň (§39/2a)	2 478	2 445	1 362	1 360
os. invalidní - II. stupeň (§39/2b)	1 091	1 013	523	496
os. invalidní - III. stupeň (§39/2c)	16	15	11	8
os. invalidní - III. stupeň (§39/4f)	4	21	2	10

K 31. 12. 2022 bylo v Ústeckém kraji evidováno 4 515 osob se ZP v různých stupních zdravotního omezení, což znamená v absolutním vyjádření meziroční nárůst o 16 osob. Podíl osob se ZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se meziročně snížil o 0,9 % a ke konci roku 2022 činil 14,7 %. Z uvedeného počtu bylo 56,1 % žen.

#### Osoby s nízkou kvalifikací či bez kvalifikace

Téměř každý druhý evidovaný uchazeč o zaměstnání v Ústeckém kraji spadá do této kategorie, přičemž právě tito lidé lze zařadit mezi nejvíce ohrožené osoby dlouhodobou nezaměstnaností. Jejich počet se meziročně zvýšil o 1 042 osob na současných 14 668 uchazečů o zaměstnání. Podíl na celkovém počtu uchazečů činil k 31. 12. 2022 téměř 47,8 %, což je o 0,5 % více v meziročním srovnání. Přibližně 58,4 % z celkového počtu uchazečů bez vzdělání nebo se základním vzděláním 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, směnným provozem, manuální zátěží, což je ve vztahu k vypláceným nepojistným sociálním dávkám pro uchazeče demotivující. Často se opakovaně vrací do evidence Úřadu práce ČR, nemají zájem na sobě pracovat, postrádají základní finanční gramotnost, mívají problémy s alkoholem, návykovými látkami apod. Na svůj způsob života jsou již navyklí, mají vzor ve svých vrstevnících i rodinných příslušnících a přenášejí jej také na další generace. Při realizaci výběrových řízení často bojkotují snahu zaměstnavatelů vyzkoušet si je jednoduchým testem, čímž se stávají pro zaměstnavatele neatraktivními, a zároveň dehonestují i ostatní členy této skupiny. Nejsou schopni nebo nemají zájem doložit své vzdělání, tudíž jsou v evidenci vedeni jako uchazeči bez vzdělání, a nelze pro ně realizovat vhodné rekvalifikační kurzy nebo vzdělávací programy. Možnosti začlenění těchto osob na trh práce se potom omezují pouze na vybrané nástroje APZ (např. VPP, PDU).



### Absolventi škol a mladiství

K 31. 12. 2022 tvořili absolventi a mladiství 5,4 % všech uchazečů o zaměstnání, což znamená meziroční pokles o 0,2 %. Došlo k nárůstu o 42 osob a ke konci roku bylo v Ústeckém kraji evidováno 1 649 absolventů a mladistvých. Tuto skupinu je třeba rozdělit na absolventy škol, kteří doposud nezískali potřebnou praxi či potřebné pracovní návyky, a mladistvé, kteří jsou kromě výše uvedeného značně limitováni nabídkou volných pracovních míst ve vazbě na svůj věk.

Absolventi škol v posledních letech nepatřili mezi uchazeče nejvíce ohrožené na trhu práce, a to především zásluhou příznivé situace na trhu práce v uplynulých letech, široké nabídky volných pracovních míst, ale v neposlední řadě i díky realizovaným regionálním individuálním programům (dále i RIP) zacíleným na tuto skupinu uchazečů o zaměstnání. K 31. 12. 2022 bylo evidováno v Ústeckém kraji 895 absolventů, což v meziročním srovnání znamená nárůst o 34 osob. Absolventi tak tvořili přibližně 2,9 % všech uchazečů.

Počet evidovaných absolventů se pohybuje v sezónních vlnách, kdy od začátku roku postupně klesá a minima dosahuje na začátku letních prázdnin. Prudký nárůst je zaznamenán v prvních měsících nového školního roku, kdy se evidují absolventi, kteří v meziobdobí nenalezli na trhu práce vhodné uplatnění či z různých důvodů nepokračovali v dalším vzdělávání. Ve zbývajících měsících roku dochází spíše k poklesu počtu evidovaných absolventů. Uplatnění absolventů závisí především na celkové ekonomické situaci, nezaměstnanosti a dalších možnostech regionu. Z uvedeného důvodu se mohou v případě přetrvávající energetické krize a zhoršení celkové hospodářské situace stát potenciálně ohroženou skupinou na trhu práce. Největší problémy se získáním vysněného zaměstnání mívají tradičně absolventi v oborech gastronomie, hotelnictví, obchodu a osobních služeb, ve kterých je značný převis nabídky nad poptávkou po pracovní síle, nebo se jedná o pracovní pozice s nízkým mzdovým ohodnocením či vysokou fluktuací, které jsou pro potenciální zaměstnance neatraktivní. Nejlepší vyhlídky k získání zaměstnání mají naopak absolventi ve stavebnictví, elektro oborech, zdravotnictví a strojírenství, po kterých je na pracovním trhu dlouhodobá poptávka.

Do skupiny mladistvých spadají nezletilí do 18 let věku. Na této skupině osob se celková ekonomická a hospodářská situace nebo epidemický vývoj projevují pouze 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 pro nekvalifikované osoby na hlavní pracovní poměr a ve dvou či



třísměnném provozu. Mladiství jsou ze strany zaměstnanců Úřadu práce ČR především motivováni k návratu do vzdělávacího systému či zapojení do RIP (Iniciativa na podporu mladých uchazečů o zaměstnání, Záruky pro mladé v Ústeckém kraji) určených k podpoře mladých lidí ve věku do 30 let řešících nepříznivou situaci na trhu práce a umožňujících individuální práci s účastníky.

K 31. 12. 2022 bylo v Ústeckém kraji evidováno 757 mladistvých, což znamená meziroční nárůst o 76 osob. Mladiství tak představují 2,5 % všech uchazečů, což je meziročně o 0,1 % více. Přes tento poměrně nízký podíl však zůstávají jednou z nejohroženějších skupin na trhu práce. Zároveň jsou však skupinou s vysokým pracovním potenciálem.

#### Osoby ve věku nad 50 let

Uchazeči ve věku nad 50 let, a především pak ve věku nad 55 let, jsou další ohroženou skupinou osob na trhu práce. Vzhledem k blížícímu se důchodovému věku se dá předpokládat klesající schopnost učit se novým věcem, nižší přizpůsobivost, nedostatečná znalost moderních technologií i jazyková vybavenost, zhoršující se zdravotní stav, který koreluje s věkem a délkou evidence. Osoby z těchto věkových skupin ale mohou nabídnout pracovní zkušenosti a návyky navzdory skutečnosti, že pro některé zaměstnavatele to mohou být pracovní návyky „negativně zaběhlé“. Podceňují se zejména jejich bohaté životní i profesní zkušenosti. Vzhledem k očekávanému prodloužení vzniku nároku na starobní důchod lze reálně předpokládat, že v následujících letech bude podíl osob ve věku nad 60 let v evidenci Úřadu práce ČR nezadržitelně narůstat.

K 31. 12. 2022 bylo v Ústeckém kraji evidováno 10 699 uchazečů ve věku nad 50 let, což meziročně znamená nárůst o 588 osob. Z uvedeného počtu bylo 54,5 % žen a podíl osob nad 50 let tvořil ke konci roku 2022 celkem 34,8 %, což znamená meziroční pokles o 0,3 %.

#### 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 nezdědka dávají přednost dlouhodobé nezaměstnanosti a péči o děti i za cenu snížení rodinného rozpočtu. Osoby vracející se do zaměstnání z mateřské dovolené přirovnávají zaměstnavatele k absolventům. Navíc se obávají časté nemocnosti dětí a s tím spojené absence rodiče na pracovišti, čímž se zhoršuje postavení těchto osob na pracovním trhu. Nedostupným se stává i nábor do velkých firem převážně v průmyslových zónách, které realizují výrobu či montáž ve dvou až třísměnném provozu. Zároveň však v dnešní době platí, že kreativní zaměstnavatelé si umí se vzniklou situací poradit,



např. formou zřízení „školky“ pro děti vlastních zaměstnanců. Osoby pečující o děti ve věku do 15 let aktuálně nejsou nejrizikovější skupinou na trhu práce. Jiná situace je u osob pečujících o děti předškolního věku a matky samoživitelky.

K 31. 12. 2022 bylo v Ústeckém kraji evidováno 6 290 osob pečujících o děti ve věku do 15 let, což znamená meziroční nárůst o 466 osob. Z tohoto počtu bylo 89,5 % žen a podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání tvořil ke konci roku 20,5 %. V roce 2022 byly Úřadem práce ČR realizovány NIP „Podpora forem flexibilního zaměstnání“ a RIP „Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“ zacílené mj. právě na podporu osob vracějících se na pracovní trh po skončení rodičovské dovolené. Projekty jsou ze strany zaměstnavatelů i uchazečů o zaměstnání často vyhledávány vzhledem k nabídce zkrácených pracovních úvazků i možnosti realizace sdíleného zprostředkování. Předpokládaný konec realizace projektů je v prvním pololetí 2023.

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

Mezi osoby, u kterých by mohlo setrváním v dlouhodobé nezaměstnanosti dojít k ohrožení sociálním vyloučením, lze typicky zařadit osoby po návratu z výkonu trestu odnětí svobody, bez domova, závislé na návykových látkách, v insolventi nebo s nařízenou exekucí. Uchazeči ze sociálně vyloučeného prostředí jsou často úzce fixováni na rodinné vazby, kde většina členů domácnosti nepracuje, nebo je dokonce postižena exekucemi. Takovými uchazečům je třeba věnovat zvýšenou péči ze strany zaměstnanců Úřadu práce ČR i v případě, že nespádají do žádné z výše uvedených kategorií.

#### Občané Ukrajiny s dočasnou ochranou na území ČR

Jedná se o občany Ukrajiny, kteří do ČR přicestovali v důsledku válečného konfliktu v jejich zemi. Ke konci roku 2022 bylo v Ústeckém kraji evidováno 1 314 uchazečů a zájemců o zaměstnání z Ukrajiny za účelem strpění/dočasného pobytu, jejichž počet v průběhu roku 2022 opakovaně rostl. Z celkového počtu má 30,7 % osob uvedeno základní vzdělání (popř. nedoložené vzdělání), 21,7 % vyučení, 17,8 % středoškolské a 29,8 % vysokoškolské vzdělání.

Navzdory poměrně zajímavé vzdělanostní úrovni uprchlíků se nepodařilo některé z nich umístit na trh práce, a to zejména s ohledem na nedostatečnou znalost českého jazyka, popř. potřebu zajištění péče o nezletilé dítě, neboť většina uprchlíků s udělenou dočasnou ochranou je tvořena matkami s dětmi. Další uprchlíci nabízené pracovní pozice odmítají, neboť nemají reálnou potřebu pracovat a ucházejí se jen o úhradu zdravotního pojištění, popř. nejsou schopni v případě kvalifikovaného zaměstnání doložit nostrifikaci o nejvyšším dosaženém vzdělání. Dosud byl zájem občanů Ukrajiny o rekvalifikace spíše minimální, ale očekává se, že v roce 2023 by



se měl počet osob zařazených na základní kurz „Český jazyk pro cizince“ výrazně zvýšit s ohledem na rozšiřující se portfolio služeb. Vzhledem k rozvolnění předpisů pro poskytování podpory v rámci projektu POVEZ II. začínají první zaměstnavatelé využívat možnosti výuky českého jazyka pro zahraniční pracovníky, a to nejen v rámci dočasné ochrany ukrajinských občanů. S rostoucí jazykovou vybaveností občanů Ukrajiny lze očekávat jejich větší zapojení na tuzemském trhu práce, a to i v rámci kvalifikovanějších pracovních pozic.

### Problémové mikroregiony

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, nízká vzdělanostní úroveň obyvatel a vyšší nezaměstnanost obyvatel. Podíl nezaměstnaných dosahuje v takto definovaných lokalitách i dvouciferných hodnot. Mnoho zde žijících obyvatel je závislých na nepojistných sociálních dávkách, a pokud pracují, tak vykonávají zpravidla krátkodobé sezónní práce či si přivydělávají sběrem železa a barevných kovů. Vyskytují se zde krádeže, lichva, alkoholismus, narkomanie, gamblerství i vysoká migrace obyvatel a práce na „černo“.

Mezi obce s podílem nezaměstnaných převyšujících 10 % patřily v rámci Ústeckého kraje k 31. 12. 2022 Rokle (19,9 %, okres Chomutov), Obrnice (15,9 %, okres Most), Podbořanský Rohozec (15,0 %, okres Louny), Bítovo (12,4 %, okres Louny), Úherce (11,8 %, okres Louny), město Trmice (11,4 % Ústí n. L.) a Lukov (10,7 %, okres Teplice). Některé z těchto obcí jsou typicky periferním územím na hranici hor (Doupovské hory, České středohoří), v poměrně značné vzdálenosti od průmyslových center kraje, popř. se v nich vyskytuje více sociálně vyloučených lokalit. Další 99 měst či obcí má podíl nezaměstnaných vyšší než celokrajský průměr (5,5 %), vč. okresních měst Chomutova a Mostu (obě 7,2 %), Ústí n. L. (6,3 %) a Děčína (5,9 %). Naopak, ve dvou obcích (Horní Řepčice a Chraberce) Ústeckého kraje byla ke konci roku 2022 nulová nezaměstnanost. Mezi mikroregiony ohrožené nezaměstnaností lze zařadit např. Jirkov a okolí, Chomutovsko, Kadaň a přilehlé obce, Žatecko či Podbořansko.

Hlavním problémovým mikroregionem bylo na základě podkladů z území vytipováno Mostecko, tj. město Most a přilehlé obce a úzce provázané obce tvořící předměstí Mostu. Charakteristický pro tento region je menší počet ekonomicky aktivních obyvatel a méně pracovních příležitostí. Okres Most je regionem s nejnižší nabídkou





volných pracovních míst, přičemž ve vybraných obcích je situace ještě o poznání horší. Podíl nezaměstnaných v mikroregionu dosáhl ke konci roku 2022 celkem 7,2 %, ale např. obec Obrnice se dlouhodobě řadí mezi obce s nejvyšších nezaměstnaností v rámci Ústeckého kraje. Jednou z hlavních příčin vysoké nezaměstnanosti v regionu je vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání, kdy např. v obci Obrnice je 75,2 % uchazečů se základním vzděláním či bez vzdělání, ve městě Most potom 54,9 % uchazečů. Lidé žijící v regionu ztratili v minulosti své pracovní uplatnění v souvislosti s restrukturalizací dolů a snížením počtu pracovníků v zemědělství, přičemž o zvýšení kvalifikace projevují minimální zájem. V současné době nachází lidé z regionu zaměstnání u zaměstnavatelů působících v nedalekých průmyslových zónách, ale přesto je situace pro uchazeče nedisponující potřebnými znalostmi a dovednostmi značně složitá.

#### 4. Cizinci na trhu práce

Zaměstnaní cizinci	stav k	
	31. 12. 2021	31. 12. 2022
povolení k zaměstnání	1 727	437
informace o zaměstnání - cizinci z tzv. „třetích zemí“	5 485	10 744
informace o zaměstnání - občané EU, EHP a Švýcarska	9 896	10 280
modré karty	2	4
zaměstnanecké karty	5 356	5 506
<b>celkem</b>	<b>22 466</b>	<b>26 971</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 nesplňují některou ze zákonem stanovených výjimek. Změnou zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 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. Specifická situace nastala v letošním roce v souvislosti s válečným konfliktem na Ukrajině.

V rámci pomoci uprchlíkům byl vytvořen speciální status, na jehož základě mohou občané Ukrajiny pobývat na území ČR za účelem strpení/dočasné ochrany. Občané Ukrajiny s tímto statutem pak mohou v ČR pracovat pouze na základě informační karty, tudíž nepotřebují povolení k zaměstnání. Vzhledem k tomu, že právě zahraniční pracovníci z Ukrajiny v minulosti nejčastěji využívali k povolení k zaměstnání, zasáhlo realizované opatření prakticky veškeré statistiky týkající se zahraniční zaměstnanosti.





Zaměstnaní cizinci	období	
	rok 2021	rok 2022
vydaná rozhodnutí na povolení k zaměstnání	13 478	3 753
zaevidované informace o zam. - cizinci z tzv. „třetích zemí“	2 020	10 787
zaevidované informace o zam. - občané EU, EHP a Švýcarska	8 414	7 280
zaevidované modré karty	3	2
zaevidované zaměstnanecké karty	4 036	3 637
<b>celkem</b>	<b>27 951</b>	<b>25 459</b>

V průběhu roku 2022 bylo v Ústeckém kraji celkem 25 459 vydaných rozhodnutí k zaměstnání, zaevidovaných informačních, modrých nebo zaměstnaneckých karet. Meziročně došlo k poklesu 2 492 osob, přičemž uvedený pokles se týkal většiny sledovaných skupin (vydaná povolení k zaměstnání, informační karty občanů EU, EHP a Švýcarska, modré karty, zaměstnanecké karty). Jedinou výjimkou bylo nárůst počtu zaevidovaných informačních karet cizinců z tzv. „třetích zemí“.

Z celkového počtu cizinců pracovalo k 31. 12. 2022 v Ústeckém kraji na základě povolení k zaměstnání 437 zahraničních osob. V průběhu roku 2022 bylo vydáno 3 753 rozhodnutí o povolení k zaměstnání, což je meziročně o 9 725 méně. Tento pokles je způsobený zavedením statusu dočasné ochrany pro uprchlíky z Ukrajiny, kdy do roku 2021 museli cizinci z Ukrajiny ve většině případů žádat o povolení k zaměstnání. Od března 2022 mohou občané Ukrajiny s dočasnou ochranou na území ČR pracovat na základě informační karty, tj. stejně jako např. občané EU. Občané cizích států získávají pracovní povolení na území kraje především při pokrytí profesní poptávky firem, kterou není možné z řad evidovaných tuzemských uchazečů o zaměstnání uspokojit. Rozhodnutí o povolení k zaměstnání cizích státních příslušníků vydaná Úřadem práce ČR mají časově omezenou platnost a v roce 2022 se vydávala či prodlužovala maximálně na dobu 2 let. Nejvíce rozhodnutí na povolení k zaměstnání bylo v průběhu roku 2022 vydáno v okrese Chomutov (2 326), následují okresy Louny (448) Teplice (303), Děčín (231), Ústí n. L. (202), Litoměřice (184) a nejnižší počet byl vydán v okrese Most (59).

Většina uzavíraných povolení k zaměstnání měla charakter tzv. krátkodobého 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 právě výrobní a montážní dělníci, seřizovači, obsluha strojů a zařízení. Většina krátkodobých povolení byla vydána v období I. Q. 2022.



Dále bylo k 31. 12. 2022 evidováno 10 280 informačních karet občanů EU/EHP + Švýcarska, což činí meziroční nárůst o 384 osob. V průběhu roku 2022 bylo v Ústeckém kraji zaevidováno 7 280 těchto informačních karet, což znamená meziroční pokles o 1 134 karet. Občané EU/EHP a Švýcarska mají povolen volný vstup na místní pracovní trh bez jakýchkoliv omezení a cílem je pouze zmapovat počet osob působících na území ČR. Nejvyšší počet zaevidovaných informačních karet byl v průběhu roku 2022 zaznamenán v okrese Louny (2 437), následují okresy Chomutov (1 082), Litoměřice (962) Ústí n. L. (900), Most (762), Teplice (698) a nejméně karet bylo evidováno v okrese Děčín (439).

Informačních karet cizinců, kteří nepotřebují povolení k zaměstnání, bylo k 31. 12. 2022 v Ústeckém kraji evidováno 10 744, což znamená meziroční nárůst o 5 259 osob. V průběhu roku bylo takto zaevidováno 10 787 informačních karet, což je meziročně o 8 767 karet více. Právě do této kategorie zahraničních osob se „přesunula“ většina občanů Ukrajiny požívajících dočasnou ochranu na území ČR a působících na tuzemském pracovním trhu. Nejvyšší počet informačních karet pro cizince z tzv. „třetích zemí“ byl evidován v okrese Chomutov (2 393), následují okresy Teplice (2 244), Louny (2 065), Litoměřice (1 331), Ústí n. L. (1 310), Děčín (729) a nejnižší počet byl evidován v okrese Most (715).

K 31. 12. 2022 bylo v Ústeckém kraji vydáno 5 506 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 150 karet. V průběhu roku 2022 bylo zaevidováno celkem 3 637 zaměstnaneckých karet, což je meziročně o 399 karet méně. Nejvyšší počet cizinců pracujících na základě zaměstnanecké karty byl evidován v okrese Chomutov (961), následují okresy Teplice (763), Louny (736), Litoměřice (539), Ústí n. L. (291), Most (221) a nejméně karet bylo evidováno v okrese Děčín (126).

K 31. 12. 2022 byly v Ústeckém kraji evidovány 4 modré karty, přičemž v průběhu roku byly vydány 2 modré karty.

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 či zdravotnictví. Ze strany zaměstnavatelů padají nejčastěji argumenty o vyšší produktivitě práce, lepší pracovní morálce, ochotě práce přesčas, minimální absenci a neposlední řadě vyšší mzdy, kdy se manuálně zruční zahraniční pracovníci uplatňují v profesích s nízkou mzdovou hladinou, které nejsou pro tuzemské pracovníky vzhledem k vyšší nabízených nepojistných sociálních dávek „ekonomické“. U vysoce kvalifikovaných profesí potom nedostatek zájemců splňujících nezbytné kvalifikační předpoklady, dosaženou praxi nebo požadované znalosti či dovednosti.



## 5. Prognóza vývoje trhu práce na rok 2023

Situace na trhu práce může být i v roce 2023 ovlivňována dopady energetické krize a problémy s dodávkami surovin a výrobků v souvislosti s válečným konfliktem na Ukrajině. Je otázkou, do jaké míry se podnikům podaří s těmito faktory vyrovnat a zda se podaří udržet současnou míru zaměstnanosti. V roce 2022 se toto celkem dařilo, ale ze stran firem bylo avizováno, že dopady zdražení energií se mohou projevit s určitým zpožděním. V optimistické variantě předpokládáme, že dojde ke stabilizaci na trhu práce a počet nezaměstnaných nebude nadále narůstat. Reálnější, ale bude mírný nárůst počtu nezaměstnaných, zejména v průběhu prvního pololetí.

Samozřejmě se bude Úřad práce ČR snažit, v rámci svých zákonných možností, připravovat pro zaměstnavatele nabídku kvalitních zaměstnanců, a to i s využitím projektů spolufinancovaných EU. Bohužel, veškerá 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 Úřadu práce 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 Úřad práce 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 veřejně prospěšné práce. Nástroje APZ budou v roce 2023 realizovány zejména prostřednictvím projektů spolufinancovaných z EU. Tyto prostředky umožní efektivní podporu uchazečů, kteří jsou bez pomoci státu velmi obtížně zaměstnatelní.

## 6. Realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2022

### 6.1 Realizace jednotlivých nástrojů APZ v roce 2022

Realizace APZ probíhala s důrazem na aktuální potřeby trhu práce při zohlednění přidělených finančních prostředků a stanoveného rozpočtu na jednotlivé nástroje. Podpora ze strany Úřadu práce ČR probíhala standardním způsobem za využití klasických nástrojů APZ a projektů EU. Bylo využíváno finančních prostředků ESF prostřednictvím operačních programů a prostředků ze státního rozpočtu ČR.



## Přehled APZ od počátku roku do 31. 12. 2022

Nástroj APZ	vytvořená místa / uzavřené dohody	umístění uchazeči /podpořené osoby	umístění uchazeči /podpořené osoby
<b>Pracovní místa podpořená v rámci APZ</b>			
Veřejně prospěšné práce (VPP)	1 253	1 305	124
Veřejně prospěšné práce (VPP) - ESF	197	221	24
Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) zřízená	0	0	0
Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) vyhrazená	208	198	8
SÚPM vyhrazená - ESF	611	599	110
SÚPM - samostatně výdělečná činnost (SVČ)	60	60	3
SÚPM - samostatně výdělečná činnost (SVČ) - ESF	0	0	0
Zřízená pracovní místa pro OZP (bez SVČ)	13	26	26
Zřízená pracovní místa pro OZP - SVČ	0	0	0
Příspěvek na provoz CHPM, CHPM-SVČ	16	16	16
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	0	0	0
Překlenovací příspěvek	0	0	0
Příspěvek na zapracování	0	0	0
Příspěvek na zapracování - ESF	52	52	8
Poradenství - ESF	0	0	0
Sdílené zprostředkování	29	35	3
Práce na zkoušku	0	0	0
Práce na zkoušku - ESF	3	3	0
Příspěvek na dojíždku	78	78	37
Vytvořená pracovní místa - ESF	392	391	23
<b>Rekvalifikace uchazečů/zájemců o zaměstnání</b>			
Rekvalifikace	2	2	2
Rekvalifikace - ESF	4	4	4
Rekvalifikace - NPO	0	0	0
Zvolená rekvalifikace	1	1	0
Zvolená rekvalifikace - ESF	786	786	66
Zvolená rekvalifikace - NPO	35	35	3
<b>Celkem APZ</b>	<b>3 740</b>	<b>3 812</b>	<b>457</b>

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 a zejména nad 24 měsíců,
- 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,



- jimž je třeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího vstupu na volný trh práce. Za jiný závažný důvod je rovněž považováno ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti, evidence bezprostředně navazující na ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo dočasná ochrana občanů Ukrajiny na území ČR,
- kteří jsou osobami v hmotné nouzi, zejména pak osoby, které vykonávají nebo v nedávné době vykonávaly veřejnou službu podle ustanovení § 18a zákona č. 111/2016 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů,
- kteří budou vykonávat činnost Asistenta prevence kriminality, předáka (koordinátora) VPP či veřejné služby.

Při stanovení výše příspěvků a délky poskytování příspěvků vycházela Krajská pobočka v Ústí n. L. ze zákonů, vyhlášek a kritérií. Byla zohledňována aktuální situace na trhu práce a kladen důraz na individuální přístup při zachování efektivity, účelnosti a hospodárnosti v poskytování veřejných prostředků.

Z pohledu počtu podpořených a umístěných uchazečů o zaměstnání na trh práce, ale i z pohledu vynaložených finančních prostředků na realizaci APZ, byla v roce 2022 situace srovnatelná s rokem předchozím. V průběhu roku 2022 bylo v rámci nástrojů APZ podpořeno 3 812 uchazečů o zaměstnání, což znamená meziroční pokles o 16 osob (rok 2021 = 3 828 UoZ). Celkové výdaje na APZ za Ústecký kraj činily ve sledovaném roce 367,1 mil. Kč, což je meziročně o 36,8 mil. Kč méně (rok 2021 = 403,9 mil. Kč). Samostatnou kapitolou je cílený program Antivirus, kdy bylo v roce 2022 vyplaceno 66,7 mil. Kč. Ve srovnání s rokem 2021 došlo k významnému poklesu objemu vyplacených prostředků, což úzce souvisí s ustupující epidemií koronaviru a přijímanými hospodářskými protipatřeními.

#### Veřejně prospěšné práce (VPP)

Veřejně prospěšné práce, které využívají především města, obce a jimi zřizované subjekty, jsou zaměřeny na podporu zaměstnání a zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z důvodů jejich problémů s pracovním uplatněním. Tyto problémy jsou většinou kumulovány do několika oblastí, zejména žádná nebo nízká kvalifikace, dlouhodobá nezaměstnanost, vyšší věk, zdravotní omezení, dopravní obslužnost apod. Hlavním přínosem pro uchazeče bylo zejména udržení a obnovení základních návyků, motivace a aktivizace k práci. Dále pak získání zaměstnání v místě bydliště, což vyhovuje uchazečům také z ekonomického hlediska. 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 Úřadu práce 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).

Pro rok 2022 byla výše měsíčního příspěvku v Ústeckém kraji nově stanovena na 16 000,- (16 500,- koordinátor veřejné služby, předák VPP a 17 000,- asistent prevence kriminality), tudíž došlo k navýšení ve srovnání s předchozími lety. Celkem bylo v kraji od počátku roku zařazeno na VPP 1 526 uchazečů o zaměstnání (rok 2021 = 1 603 UoZ) a vynaloženo bylo téměř 168,7 mil. Kč (rok 2021 = 192,5 mil. Kč) z národní APZ i prostředků ESF. V roce 2022 přetrvával problém s přeobsazením uvolněných pozic kvůli nedostatku vhodných uchazečů, přičemž často docházelo prakticky pouze k opakovanému umístování stejných uchazečů.

#### Společensky účelná pracovní místa vyhrazená u zaměstnavatele (SÚPM vyhrazené)

Vyhrazená společensky účelná pracovní místa 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. SÚPM byly podporovány výhradně rizikové skupiny osob, zejména pak osoby dlouhodobě nezaměstnané.

V roce 2022 byly dohody na SÚPM vyhrazená financovaná z národního rozpočtu uzavírány na dobu max. 6 měsíců, přičemž výše podpory byla stanovena poměrnou částkou z max. hodnoty na základě kumulace jednotlivých hendikepů podpořeného uchazeče (délka evidence, věk, osoba se ZP, absolvent atd.) na trhu práce. V případě financování prostřednictvím projektů ESF (PDU, FLEXI) mohly být dohody uzavírány na dobu až na 12 měsíců. Celkem bylo v roce 2022 podpořeno 797





uchazečů o zaměstnání (rok 2021 = 1 093 UoZ), a to prostřednictvím národní APZ i projektů ESF (NIP, RIP).

Uchazeči o zaměstnání	evidence 3 až 24 měsíců	evidence nad 24 měsíců
uchazeč jinde neuvedený	13 000 Kč	15 000 Kč
věk nad 50 let	15 000 Kč	18 000 Kč
věk nad 55 let	18 000 Kč	24 000 Kč
věk do 30 let	15 000 Kč	18 000 Kč
absolvent do 25 let a absolvent VŠ do 30 let	18 000 Kč	20 000 Kč
osoba se ZP	15 000 Kč	18 000 Kč

#### Společensky účelná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem (SÚPM zřízená)

Jedná se o příspěvek na nově zřizovaná pracovní místa. Při stanovení výše finančních prostředků byly určující plánované náklady na zřízení nových pracovních míst. Výše příspěvku je stanovena v souladu s ustanovením § 113 ZoZ. O tento příspěvek projevuji zaměstnavatelé minimální zájem, přičemž v roce 2022 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 (SÚPM-SVČ)

Nástroj SÚPM-SVČ pomáhá klientům, kterým se dlouhodobě nedaří nalézt vhodné zaměstnání. Prostřednictvím tohoto nástroje mají možnost seberealizace v podnikání s podporou Úřadu práce ČR, kterým jim na zahájení výkonu samostatné výdělečné činnosti poskytne příspěvek v řádech desetitisíců korun. Klient se v dohodě zavazuje k výkonu podpořené SVČ po dobu 12 měsíců, přičemž většina klientů pokračuje v podnikání i nad rámec tohoto závazku.

V roce 2022 bylo podpořeno celkem 60 začínajících OSVČ (rok 2021 = 45 OSVČ), všichni v rámci podpory národní APZ. Nejčastěji podporovanými obory činností prostřednictvím nástroje SÚPM-SVČ byly ke konci sledovaného měsíce osobní služby (pedikúra/manikúra, kosmetika, masérství, rekondiční a regenerační služby, holičství/kadeřnictví), stavebnictví (přípravné a dokončovací práce, vodoinstalatérství a topenářství, truhlářství a podlahářství), výroba, instalace, opravy elektro a telekomunikačních zařízení, opravy a údržba vozidel vč. příslušenství, zprostředkování obchodu a služeb, (foto)grafické služby, poradenská a konzultační činnost, výroba textilních výrobků, oděvů a oděvních doplňků.



Na všechny nástroje v rámci podpory SÚPM dohromady (SÚPM zřízená i vyhrazená vč. SVČ) bylo v roce 2022 vynaloženo prostřednictvím národního rozpočtu i nástrojů ESF (NIP, RIP) celkem 94,8 mil. Kč (rok 2021 = 73,2 mil. Kč).

#### Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

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, je na jedné straně omezená poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle se zdravotním handicapem, 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 2022 bylo celkem podpořeno 26 osob se ZP (rok 2021 = 84 osob) prostřednictvím národní APZ. Podle § 76 ZoZ je poskytován příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osob se ZP. Celkem bylo v roce 2022 podpořeno 16 osob se ZP (rok 2021 = 17 osob) prostřednictvím národní APZ. Od začátku roku 2022 bylo v rámci nástrojů APZ určených na podporu zaměstnávání osob se ZP (bez § 78a) ZoZ) dohromady podpořeno 42 osob se ZP (rok 2021 = 101 osob) a vyplacená částka dosáhla 1,4 mil. Kč (rok 2021 = 1,2 mil Kč).

Příspěvkem na podporu zaměstnávání osob se ZP na chráněném trhu práce dle § 78a) jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy ve výši 75 % nákladů u zaměstnanců v pracovním poměru, kteří jsou osobami se ZP, vč. 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 14 200,- 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 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 ve sledovaném období zpravidla poskytován na dobu 6 měsíců, přičemž výše příspěvku je taxativně stanovena v rozmezí 1 000,- až 3 500,- s ohledem na dojezdovou vzdálenost. V Ústeckém kraji se v roce 2022 nejčastěji jednalo o výrobní či montážní dělníky, operátory výroby, administrativní pracovníky



nebo řemeslníky. Celkem bylo podpořeno 78 uchazečů o zaměstnání (rok 2021 = 78 UoZ). Důvodem zamítnutí žádosti může být nesplnění některé z podmínek dohody (nedoložení pracovní smlouvy nebo zřízení BÚ, nedoložení povinných příloh, splatný nedoplatek vůči FÚ, CÚ, OSSZ, VZP, místo výkonu práce shodné s bydlištěm, více adres pobytu, krátká/neurčitá dojezdová vzdálenost, opakovaný pracovní poměr, pracovní poměr na dobu kratší 6 měsíců či žadatel nespádající do žádné z cílových skupin podporovaných příspěvkem na dojížďku). V roce 2022 se nejčastěji jednalo o zamítnutí z důvodu opakovaného pracovního poměru u téhož zaměstnavatele.

#### Cílený program Antivirus (CP Antivirus)

Nově realizovaným nástrojem APZ se na jaře 2020 stal cílený program Antivirus určený na refundaci mzdových nákladů zaměstnanců, vč. pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, u zaměstnavatelů postižených dopady koronaviru. Pravidla, za jakých mohl zaměstnavatel dosáhnout na uvedenou podporu, byla taxativně určena, a příspěvek byl vyplácen měsíčně na základě předloženého vyúčtování.

Za celou dobu realizace nástroje přijal Úřad práce ČR v Ústeckém kraji celkem 3 957 žádostí (rok 2022 = 36 žádostí) o poskytnutí příspěvku na náhradu mzdy. Se zaměstnavateli uzavřel celkem 3 956 dohod (rok 2022 = 36 dohod), vyplatil bezmála 2,3 mld. Kč (rok 2022 = 50 mil. Kč) a podpořil 252 631 zaměstnanců (rok 2022 = 18 608 osob). Ke konci roku 2021 bylo možné čerpat podporu nejen v rámci CP Antivirus A (z důvodu umístění zaměstnanců do karantény), ale opětovně také v rámci CP Antivirus B (z důvodu dočasného omezení výroby či odbytu), která byla v období měsíců května až října 2021 pozastavena. Čerpání podpory v rámci CP Antivirus B (z důvodu dočasného omezení výroby či odbytu zaměstnavatele) bylo ukončeno v lednu 2022. V únoru 2022 bylo následně ukončeno poskytování podpory také v rámci CP Antivirus A (z důvodu umístění zaměstnanců zaměstnavatele do karantény). V průběhu března 2022 byla proplacena poslední vyúčtování za předchozí měsíc a následně došlo byla ukončena realizace cíleného programu Antivirus jako celku.

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

### Rekvalifikace

V roce 2022 realizovala Krajská pobočka v Ústí nad Labem rekvalifikace v rámci národních individuálních projektů (dále i NIP) „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II“, „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“, „OUTPLACEMENT“, atd. a regionálních individuálních projektů (dále i RIP), např.



„Flexibilně do práce v Ústeckém kraji“, „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“, atd. Rovněž byla spuštěna realizace rekvalifikací v rámci Národního plánu obnovy (dále i NPO), představujícího plán reforem a investic ČR ke zmírnění hospodářských a sociálních dopadů pandemie koronaviru a znovunastartování ekonomiky s využitím finančních prostředků tzv. Nástroje pro oživení a odolnost EU (Recovery and Resilience Facility). Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR je zapojeno do implementace NPO spolu s dalšími ministerstvy a realizuje část třetího pilíře „Vzdělání a trh práce - Modernizace služeb zaměstnanosti a rozvoj trhu práce“, na který získalo alokaci téměř 23 mld. Kč (bez DPH). Tato komponenta se mimo jiné zaměřuje na rozvoj politiky zaměstnanosti. Cílem je podpora rozvinutí systémového prostředí v oblasti dalšího vzdělávání a rozvoje oblasti celoživotního učení, a to zejména digitálních dovedností a dovedností potřebných z hlediska Průmyslu 4.0.

Rekvalifikace se v roce 2022 konaly také formou specializovaného rekvalifikačního kurzu v pracovní rehabilitaci pro osoby se zdravotním postižením. Čtyři rekvalifikace, z toho tři kurzy „Základy obsluhy osobního počítače“ a jeden kurz „Základní kurz svařování ZK 135 1.1“, proběhly ve spolupráci s kontaktním pracovištěm v Chomutově v rámci projektu č. CZ.03.3.X/0.0/0.0/17\_082/0015504 - Vývoj a pilotní ověření konceptu "Pracovně rehabilitačního střediska". Všichni účastníci dokončili kurzy úspěšně. Dvě rekvalifikace „Pracovník grafického studia“ a „Nevidomý a slabozraký masér ve zdravotnictví“ zabezpečilo kontaktní pracoviště v Litoměřicích. Také toto vzdělávání bylo ukončeno úspěšně.

#### Struktura účastníků zvolených rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací	celkem v RK	zahájení v roce 2022	ukončené		pokračují do dalšího roku
			celkem	z toho úspěšně	
<b>celkem</b>	<b>877</b>	<b>821</b>	<b>750</b>	<b>715</b>	<b>91</b>
z toho ženy	314	304	276	265	25
NIP	799	750	689	657	79
RIP	42	35	36	35	2
GP	0	0	0	0	0
uchazeči o zam.	35	35	24	22	10
zájemci o zam.	781	731	671	640	75
osoby se ZP	96	90	79	75	16

Celkové počty rekvalifikací za sledované období byly částečně ovlivněny nepříznivou pandemickou situací v roce 2021 a ačkoli se mimořádná opatření v prvním čtvrtletí roku 2022 již uvolňovala, další vzdělávání bylo zahajováno pozvolna. Do počtu rekvalifikací se rovněž promítly důsledky ozbrojeného konfliktu na území Ukrajiny vyvolaného invazí vojsk Ruské federace. Ukrajínští občané s dočasnou ochranou se postupně začleňovali do systému rekvalifikací, hlavní bariéru pro ně představovala



především neznalost českého jazyka. Během roku 2022 si aktivně žádali o zvolené rekvalifikace, např. pracovník v sociálních službách, účetnictví a daňová evidence, sportovní masáž (PK 69-037-M), atd. Zejména se však jednalo o rekvalifikaci českého jazyka pro cizince, do které v rámci Ústeckého kraje nastoupilo 30 osob.

V roce 2022 probíhaly zejména zvolené rekvalifikace dle § 109a ZoZ. Celkem v nich bylo 877 účastníků, meziročně tak jejich počet vzrostl o 325 osob. Největší zájem měli uchazeči a zájemci o zaměstnání o rekvalifikace: rozšíření řidičského oprávnění na skupinu C a profesní průkaz, rozšíření řidičského oprávnění na skupinu D a profesní průkaz, svářečské a jiné odborné průkazy. Hlavním kritériem při schvalování zájmů o zvolenou rekvalifikaci byla návaznost na umístění na trhu práce, tj. nástup do zaměstnání nebo zahájení SVČ po absolvování rekvalifikace, případně rozvoj digitálních dovedností v oblasti IT a Průmyslu 4.0, které jsou vyžadovány zaměstnavateli ve stále větší míře.

#### Struktura účastníků profesních rekvalifikací

Účastníci rekvalifikací	celkem v RK	zahájení v roce 2022	ukončené		pokračují do dalšího roku
			celkem	z toho úspěšně	
<b>celkem</b>	<b>124</b>	<b>122</b>	<b>112</b>	<b>110</b>	<b>3</b>
z toho ženy	96	94	87	86	3
NIP	116	114	108	106	2
RIP	7	7	4	4	1
GP	0	0	0	0	0
uchazeči o zam.	1	1	0	0	0
zájemci o zam.	120	118	109	108	3
osoby se ZP	4	4	3	2	0

Osob v rekvalifikacích směřujících ke zkoušce z profesní kvalifikace bylo v roce 2022 celkem 124, což je oproti roku 2021 nárůst o 55 osob. Mezi nejčastěji žádané patřily rekvalifikace „Strážný (PK 68-008-E)“, „Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky (PK 69-017-M)“ a rekvalifikace v oblasti osobních služeb, např. „Kosmetička (PK 69-030-M)“, „Manikérka a nehtová designérka (PK 69-024-H)“ nebo „Pedikérka a nehtová designérka (PK 69-025-H)“.

Zaměstnanecké rekvalifikace nebyly v Ústeckém kraji během roku 2022 realizovány. Zaměstnavatelům je spíše doporučován projekt POVEZ II, v jehož rámci je umožněno získat nejen příspěvek na vzdělávání zaměstnanců, ale rovněž refundaci jejich mezd po dobu školení.

#### Poradenství

Poradenství uchazečům a zájemcům o zaměstnání bylo zabezpečováno v roce 2022 na základě § 105, odst. 2 ZoZ interně formou skupinového a 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. V prvním čtvrtletí roku 2022 byla realizace poradenství ovlivněna doznívajícími opatřeními přijatými z důvodu nepříznivé pandemické situace v předchozích letech. Poradenství probíhalo především individuálně, skupinové aktivity byly realizovány ve velmi omezené podobě, zejména pak on-line formou. Pro práci s uchazeči a zájemci o zaměstnání poradci využívali programy a služby typu Skype, MS Teams, Google Meet atd. Tyto služby byly rovněž využívány v rámci poradenství pro žáky a studenty základních a středních škol.

Výrazným způsobem navýšilo počet poradenských činností zajišťování těchto služeb ukrajinským občanům s dočasnou ochranou. Během roku 2022 individuálním či skupinovým poradenstvím prošlo na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Ústeckém kraji 1 307 uchazečů a 2 893 zájemců o zaměstnání s tímto statutem. Ve většině případů byli přítomni tlumočníci, bez nichž by tyto aktivity mohly probíhat pouze obtížně. Nejvíce se osvědčily skupinové informační schůzky s následným navazujícím individuálním poradenstvím dle konkrétních potřeb jednotlivých účastníků. Značná část těchto aktivit byla věnována právům a povinnostem ve vztahu k evidenci na úřadu práce. Cílem rovněž bylo předat této skupině klientů potřebné informace týkající se možností vzdělávání, uznání dosaženého vzdělání, účasti v rekvalifikačních kurzech, orientace v pracovněprávních předpisech, zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení.

### Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je Úřadem práce ČR realizována na základě § 69 až § 74 ZoZ. Je zabezpečována místně příslušnou krajskou pobočkou podle bydliště osoby se ZP ve spolupráci s dalšími subjekty. Realizuje se 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 obsahuje mimo jiné i jednotlivé formy pracovní rehabilitace (specifikace zakázky), ke kterým se vyjadřuje odborná pracovní skupina. Odborná pracovní skupina by měla mít přítom na zřeteli schopnosti, dovednosti, možnosti, především zdravotní stav žadatele. Při sestavování individuálního plánu pracovní rehabilitace uplatňuje individuální přístup a individuální plánování. Při výběru vhodné formy pracovní rehabilitace se využívá síť 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 či požádali o ukončení pracovní rehabilitace ještě před uzavřením individuálního plánu pracovní rehabilitace. Na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR pravidelně probíhala skupinová i individuální poradenství k pracovní rehabilitaci, nebo interní skupinové poradenství JOB CLUB HELP, které je určené pro osoby se ZP.

V roce 2022 bylo v Ústeckém kraji za sledované období celkem podáno 58 žádostí o pracovní rehabilitaci, 54 klientů uzavřelo individuální plán pracovní rehabilitace. Realizovala se 2x ergodiagnostika, 54x poradenství ke zprostředkování zaměstnání, 6x specializovaný rekvalifikační kurz a další formy poradenství (pro změnu zaměstnání, pro volbu rekvalifikace, pro výběr nástrojů APZ). V průběhu roku 2022 byly ukončeno 9 individuálních plánů pracovní rehabilitace uzavřených v roce 2021 a 43 individuálních plánů pracovní rehabilitace uzavřených v roce 2022. Nejčastějším důvodem ukončení pracovní rehabilitace bylo získání či udržení zaměstnání (44 klientů) a na vlastní žádost z důvodu zdravotního omezení (8 klientů). Další aktivity a výběr vhodných forem pracovní rehabilitace přecházejí do roku 2023. Oproti roku 2021 došlo k navýšení počtu podaných žádostí o pracovní rehabilitaci. Poradcům OZP v Ústeckém kraji se v průběhu roku 2022 podařilo umístit na trh práce celkem 600 osob se ZP a tím výrazně navýšit počet umístěných osob se ZP v porovnání s předchozími lety (rok 2021 = 470 OZP, rok 2020 = 234 OZP).

### 6.3 Projekty ESF

V průběhu roku 2022 byla Úřadem práce ČR realizována řada projektů z Operačního programu Zaměstnanost. Tři z nich měly regionální charakter a byly realizovány pouze v Ústeckém kraji jako regionální individuální projekty (RIP). Zbývající projekty byly realizovány napříč celou ČR jako národní individuální projekty (NIP).

#### Flexibilně do práce v Ústeckém kraji

Realizace projektu byla zahájena v lednu 2016 a je plánována do dubna 2023. Projekt je zaměřen na uchazeče a zájemce o zaměstnání v Ústeckém kraji, kteří pečují o dítě do 15 let věku nebo osobu blízkou, nejčastěji seniory či osoby se ZP. Pomáhá účastníkům odstraňovat překážky, které jim brání v návratu do práce. Řeší zejména problematiku sladění rodinného a pracovního života formou podpory flexibilních forem zaměstnávání, jako jsou např. zkrácené úvazky, pružná pracovní doba nebo práce z domova.

V roce 2022 podpořil projekt svými aktivitami téměř 200 nově zapojených osob. Díky projektu se podařilo zaměstnat více než 130 účastníků. Od začátku realizace do



konce roku 2022 projekt podpořil více než 3 200 osob, z nichž se dosud více než 2/3 z nich podařilo nalézt pracovní uplatnění (celkem 1 669 SÚPM, z toho 646 osob zaměstnaných bez mzdového příspěvku). Bližší informace na webu Úřadu práce ČR na adrese: <https://www.uradprace.cz/web/cz/flexibilne-do-prace-v-usteckem-kraji>

#### Společně to dokážeme v Ústeckém kraji

Projekt realizovaný v období od dubna 2016 do dubna 2023 je zaměřen na problematiku dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů s nízkou kvalifikací, kteří trpí sociálním vyloučením, nebo jim sociální vyloučení hrozí. 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. V roce 2022 se do projektových aktivit nově zapojilo 256 osob, z nichž 83 získalo zaměstnání. Celkem je plánováno do projektu zařadit 3 143 osob, přičemž do konce roku 2022 bylo zapojeno již 3 055 osob. Díky projektu mělo také 309 osob získat kvalifikaci a dosud ji získalo 248 osob. Celkem se podařilo podpořit 1 257 osob na SÚPM a 345 osob umístit na nedotované zaměstnání. Bližší informace naleznete na adrese: <https://www.uradprace.cz/web/cz/spolecne-to-dokazeme-v-usteckem-kraji>.

#### Záruky pro mladé v Ústeckém kraji

Realizace projektu začala v lednu 2019 a ukončení je plánováno v květnu 2023. Projekt je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti specifické věkové skupiny mladých osob do 29 let věku (včetně), kterým prostřednictvím aktivit poskytne odborné dovednosti a znalosti pro výkon konkrétní profese formou praxe u zaměstnavatelů. Projekt individuálně a komplexně přistupuje ke každému účastníkovi, čímž doplňuje stávající APZ. Účastníkům projektu je kromě poradenských činností, rekvalifikačních kurzů či pomoci k návratu do vzdělávání nabízena také možnost absolvování Odborné praxe (vyhrazená SÚPM). Na základě zkušeností s touto cílovou skupinou jsou aktivity rozšířeny o krátkodobou pracovní příležitost (Práci na zkoušku), jejímž účelem je zjistit připravenost cílové skupiny k nástupu na pracovní místo se mzdovým příspěvkem.

V roce 2022 vstoupilo do projektu 459 osob, z nichž téměř polovina získala zaměstnání. Od začátku realizace projekt pomohl svými aktivitami více než 1 500 mladým lidem z celého Ústeckého kraje (z toho 440 SÚPM a 464 osob zaměstnaných na nedotovaném zaměstnání), přičemž plán projektu je 1 200 podpořených osob. V rámci aktivity Návrat do vzdělávání se podařilo od začátku projektu zařadit zpět do systému vzdělávání celkem 60 osob (z toho 24 osob ve



školním roce 2022/2023). Bližší informace naleznete na webu Úřadu práce ČR na adrese: <https://www.uradprace.cz/web/cz/zaruky-pro-mlade-v-usteckem-kraji>

### Outplacement

Realizace národního projektu začala v červnu 2020 a je plánována do července 2023. Projekt Outplacement si klade za cíl reagovat na změny na trhu práce. Pomáhá propouštěným zaměstnancům najít si novou práci ještě před ukončením původního zaměstnání. Na rozdíl od většiny projektů je proto primárně zaměřen na zájemce o zaměstnání, kteří v blízké době přijdou o práci. Těmto zaměstnancům se poradci projektu snaží zjednodušit a zkrátit přechod k novým zaměstnavatelům. Účastníci mohou využít nástroje pro získání nebo zvýšení své kvalifikace a zlepšit tak své uplatnění na trhu práce.

V roce 2022 projekt svými aktivitami podpořil 516 osob ohrožených ztrátou zaměstnání (od zahájení realizace projektu bylo podpořeno celkem 1 083 osob). Více než 380 účastníků projektu v loňském roce nastoupilo do nového zaměstnání, které bylo projektem mzdově podpořeno, a dalším 128 klientům se podařilo zprostředkovat nové pracovní uplatnění bez mzdové podpory. Celkem 39 účastníků projektu v roce 2022 dokončilo kurzy zvolené rekvalifikace a díky tomu se zlepšilo jejich postavení na trhu práce. Bližší informace naleznete na webových stránkách Úřadu práce ČR na adrese: <https://www.uradprace.cz/web/cz/outplacement-out>

### Podpora forem flexibilního zaměstnávání (FLEXI)

Realizace projektu je v období od ledna 2021 do června 2023, ovšem přímá realizace projektu začala až v polovině roku 2021. Cílem projektu je vytvořit vyšší soulad mezi rodinným (soukromým) a pracovním životem a usnadnit vstup či udržení se na trhu práce. Projekt vychází vstříc osobám, které se z různých důvodů nemohou nechat zaměstnat na plný úvazek. Těmto osobám projekt nabízí flexibilní formy zaměstnání v podobě sdílených pracovních míst, generačního tandemu či zkrácených úvazků.

V průběhu roku 2022 vstoupilo do projektu 334 uchazečů o zaměstnání, kterým bylo poskytnuto 886 individuálních poradenství. Od počátku realizace vstoupilo do projektu 435 uchazečů o zaměstnání. Dále bylo v roce 2022 zařazeno na některou z forem finančně podporovaného zaměstnání 299 osob, z toho 264 uchazečů na SÚPM vyhrazené na zkrácený úvazek a 34 osob na sdílené pracovní místo. Bylo poskytnuto 8 příspěvků na zapracování účastníka, 27 účastníkům bylo nalezeno pracovní uplatnění bez mzdového příspěvku, 1 osoba byla zařazena na generační tandem, zároveň byl v rámci tandemu schválen příspěvek na školitele. Bližší informace naleznete na webových stránkách Úřadu práce ČR na adrese: <https://www.uradprace.cz/web/cz/podpora-flexibilnich-forem-zamestnavani-flexi>



### Iniciativa na podporu mladých uchazečů o zaměstnání

Realizace tohoto národního projektu byla plánována od ledna 2020 do října 2022. Projekt byl zaměřen na aktivizaci a pracovní mobilizaci obtížně zaměstnatelných osob mladších 30 let s kumulací znevýhodnění ovlivňujících jejich schopnost uplatnit se na trhu práce. Využito bylo široké spektrum nástrojů pomoci těmto mladým lidem jako poradenství ve skupinové i individuální formě, rekvalifikace, zprostředkování nedotovaného i dotovaného zaměstnání (odborné praxe nebo práce na zkoušku) a finanční podpora mentora. Přímá práce s klienty začala v srpnu 2020 a ukončena byla v dubnu 2022 z důvodu vyčerpání celkově přidělené alokace finančních prostředků na projekt. V průběhu roku 2022 již nevstoupili do projektu noví účastníci, ani nebyly uzavírány další závazky.

Celkem vstoupilo do projektu 289 uchazečů o zaměstnání, 125 osob bylo zařazeno na klíčovou aktivitu „Odborná praxe“, 29 osob na „Práci na zkoušku“. Zaměstnání bez mzdového příspěvku se podařilo zprostředkovat 59 osobám, 2 účastnice projektu úspěšně absolvovaly zvolenou rekvalifikaci a další 2 osoby získaly podporu v rámci aktivity „Návrat do vzdělávání“. Všechny cílové indikátory byly splněny.

### Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU)

Realizace národního projektu probíhá od ledna 2019 a byla prodloužena do prosince 2023. Projekt je primárně zaměřen na pomoc osobám dlouhodobě nezaměstnaným nebo ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností z důvodu kumulace znevýhodnění a hendikepů. Kromě různých forem poradenství a nabídky rekvalifikací lze účastníkům tohoto projektu nabídnout pro upevnění pracovních návyků krátkodobé zaměstnání např. formou „Práce na zkoušku“ (dále i PnZ) či zprostředkování dotovaného zaměstnání prostřednictvím veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst a nově také příspěvkem na zapracování.

V roce 2022 vstoupilo do projektu téměř 400 osob, kterým byl bezprostředně po vstupu poskytnut poradenský pohovor a případně další individuální nebo skupinové poradenství. Celkem 25 účastníků ukončilo úspěšně rekvalifikační kurz, 18 osobám se podařilo zprostředkovat nedotované zaměstnání a některou z forem dotovaného zaměstnání bylo podpořeno 329 uchazečů o zaměstnání (98x SÚPM, 229x VPP, 2x PnZ). Bližší informace naleznete na webových stránkách Úřadu práce ČR na adrese: <https://www.uradprace.cz/web/cz/podpora-zamestnanosti-dlouhodobě-evidovanych-uchazecu-o-zamestnani>

### Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)

Cílovou skupinou jsou nestátní neziskové organizace, OSVČ bez zaměstnanců, potenciální noví zaměstnanci, zaměstnanci, zaměstnavatelé. Realizace projektu začala v prosinci 2015 a je plánována do prosince 2023. Projekt je zaměřen na



podporu zaměstnavatelů a OSVČ při školení či rekvalifikaci stávajících či přijímaných zaměstnanců. Zaměstnavatelé budou moci ve prospěch zvyšování odborného růstu a rozšíření kvalifikace zaměstnanců čerpat příspěvek na vzdělávací aktivitu a na mzdové náklady zaměstnanců po dobu jejich účasti na vzdělávací aktivitě.

V roce 2022 byl patrný nárůst přijatých žádostí, zejména v druhé polovině roku, což souviselo se zveřejněním zjednodušených podmínek, výraznějšími PR aktivitami a cíleným oslovením žadatelů a příjemců podpory. V roce 2022 bylo celkem generováno 324 přijatých žádostí a uzavřeno 161 dohod (rok 2021 = 275 žádostí/186 dohod, rok 2020 = 237 žádostí/180 dohod). Bližší informace naleznete na adrese: <https://www.uradprace.cz/web/cz/podpora-odborneho-vzdelavani-zamestnancu-ii>

#### Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)

Realizace projektu probíhá od ledna 2016 se stanovenou dobou trvání do konce června 2023 a předpokládaným prodloužením doby realizace projektu až do srpna 2023. Projekt je zaměřen na problematiku neodpovídající kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ČR aktuálním potřebám trhu práce. Hlavním cílem je zabezpečit, aby kvalifikace uchazečů a zájemců co nejvíce odpovídala současným potřebám zaměstnavatelů. Projekt pomáhá lidem zvýšit šance a otevřít možnosti k uplatnění na trhu práce nalezením nového zaměstnání, či změnu zaměstnání tím, že jim poskytne doplnění kvalifikačních či osobnostních předpokladů formou poradenství a zabezpečovaných či zvolených rekvalifikačních kurzů. Pro podporu uchazečů o zaměstnání zapojených do zabezpečovaných rekvalifikací či poradenství, nabízí projekt doprovodná opatření formou úhrady cestovního a lékařských prohlídek během účasti na těchto aktivitách.

V rámci projektu se doposud dařilo plnit sledované indikátory, tj. celkový počet účastníků zařazených do projektu a počet účastníků, kteří po absolvování aktivit projektu získali kvalifikaci. V roce 2022 bylo v Ústeckém kraji podpořeno 644 uchazečů a zájemců o zaměstnání, z toho 539 účastníků získalo novou kvalifikaci a 315 osobám pomohla účast v projektu k nástupu do pracovního poměru či zahájení samostatně výdělečné činnosti po úspěšném absolvování aktivit. Od počátku projektu tak v rámci Ústeckého kraje našlo uplatnění na trhu práce celkem 2 842 osob podpořených v projektu VDTP II. Bližší informace na webu Úřadu práce ČR na adrese: <https://www.uradprace.cz/web/cz/vzdelavani-a-dovednosti-pro-trh-prace-ii>

#### Efektivní služby zaměstnanosti (EFES)

Realizace projektu původně plánována v období od února 2016 do června 2023 byla prodloužena do listopadu 2023. Hlavním cílem projektu je zefektivnit poskytované služby klientům formou zajištění kvalitního zázemí a podmínek zaměstnancům Úřadu práce ČR (materiálně-technické vybavení, školení, informovanost o realizaci aktivit,





prohlubování spolupráce s lokálními partnery) a zkvalitnění a posílení přenosu informací a služeb směrem ke klientům a pracovníkům Úřadu práce ČR. Dále pak implementace vytvořených metodických postupů v oblasti poradenství směrem k zaměstnavatelům, uchazečům a zájemcům o zaměstnání s cílem zvýšení efektivnosti a účinnosti služeb zaměstnanosti. V Ústeckém kraji působí 23 členů realizačního týmu na různých pozicích (metodik, specialista monitoringu nebo ESF, poradce INFOcentra, administrátor).

V období let 2016 až 2022 bylo při Krajské pobočce v Ústí n. L. v rámci zvyšování kompetencí zaměstnanců Úřadu práce ČR podpořeno 1 666 osob prostřednictvím 443 realizovaných kazuistických seminářů. Od roku 2018 se realizují vzdělávací kurzy EFES, přičemž v Ústeckém kraji bylo do konce roku 2022 celkově realizováno 37 kurzů. V září 2021 byla zahájena na kontaktním pracovišti v Chomutově pilotáž „Komplexního programu podpory uchazeče o zaměstnání se zájmem o podnikání“, který byl v rámci projektu vytvořen. Pilotáž byla v únoru 2022 úspěšně dokončena, Během pilotáže byl zaznamenán zájem o podnikání a služby u 61 uchazečů. S celkem 33 uchazeči byl uzavřen a vypracován Individuální akční plán, ve kterém byly sepsány postupy uplatnění se na trhu práce, bylo 31 uchazečům poskytnuto individuální poradenství k podnikání odborným poradcem trhu práce. O příspěvek na zřízení SÚPM za účelem výkonu SVČ požádalo 12 uchazečů a 10 z nich bylo podpořeno. Nejvíce preferované obory byly osobní služby. V listopadu 2022 v rámci projektu EFES začaly probíhat supervize. V Ústeckém kraji ve veřejné zakázce zvítězila společnost Moore Advisory CZ, s.r.o. a supervizemi by mělo projít celkem 557 zaměstnanců úřadu práce. Od počátku listopadu do konce prosince 2022 se uskutečnilo 23 supervizí, kterých se zúčastnilo 186 zaměstnanců. Zaměstnanci supervize hodnotí velice kladně. Bližší informace naleznete na webu Úřadu práce ČR na adrese: <https://www.uradprace.cz/web/cz/efektivni-sluzby-zamestnanosti>.

### Evropské služby zaměstnanosti ČR II (EURES ČR II)

Realizace projektu je plánována v období února 2016 až června 2023. Projekt usiluje o modernizaci a podporu kapacity a komplexnosti služeb zaměstnanosti poskytovaných cizím státním příslušníkům vč. osob s dočasnou ochranou, a to zejména vytvořením podmínek pro poskytování individualizovaných služeb zaměstnanosti zahrnující také služby tlumočení, zvýšením odborných kompetencí zaměstnanců Úřadu práce ČR zaměřených na práci s klienty ze zahraničí a na agendu zahraniční zaměstnanosti, tj. regulaci zaměstnávání cizinců. Projekt se dále zaměřuje na posílení atraktivity tuzemského trhu práce pro pracovníky z jiných členských zemí EU, na digitalizaci vybraných služeb zaměstnanosti a podporu síťování trhu práce. Bližší informace naleznete na webu Úřadu práce ČR na adrese: <https://www.uradprace.cz/web/cz/evropske-sluzby-zamestnanosti-cr-ii>.



#### Podpora informačních a poradenských středisek Úřadu práce ČR (PIPS)

Realizace projektu začala v lednu 2017 a ukončení je plánováno v srpnu 2023. Cílem projektu je zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti prostřednictvím dosažení cílového stavu 91 funkčních, vybavených informačních a poradenských středisek, a to personálním, edukačním, prezentačním i diagnostickým zázemím. Dalším cílem projektu v oblasti poskytování kvalitních služeb kariérového poradenství je standardizace vybavení a činnosti pracovišť. Bližší informace naleznete na webu Úřadu práce ČR na adrese: <https://www.uradprace.cz/web/cz/podpora-informacnich-a-poradenskych-stredisek-up-cr>.

#### Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP)

Doba realizace projektu je plánována v období od června 2017 do března 2023. Cílem projektu je poskytování služeb osobám se ZP prostřednictvím poradců OZP, koordinátorů a dalších zaměstnanců útvarů zaměstnanosti na krajských pobočkách Úřadu práce ČR. Smyslem projektu je rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se ZP na volném trhu práce. Jedním z nástrojů vedoucích k jejich zaměstnání je pracovní rehabilitace. V rámci projektu probíhá intenzivní vzdělávání poradců OZP, kdy v Ústeckém kraji působí dohromady 8 poradců OZP. V letech 2017 a 2018 došlo k rychlé implementaci projektu do činnosti Úřadu práce ČR a zařazení poradců do struktury odborných útvarů v rámci jednotlivých kontaktních pracovišť. Pracovní pozici krajského koordinátora OZP se nepodařilo v průběhu roku 2022 obsadit.

Od roku 2018 poskytli poradci OZP individuální poradenství 12 958 klientům a 1 778 osobám se ZP pomohli získat zaměstnání (1 183 osobám na otevřeném trhu práce a 595 osobám na chráněném trhu práce). Podáno bylo celkem 147 žádostí o pracovní rehabilitaci a realizováno bylo 115 individuálních plánů pracovní rehabilitace. Bližší informace na webových stránkách Úřadu práce ČR na adrese: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rozvoj-systemu-podpory-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-na-volnem-trhu-prace>

### **6.4 Vyhodnocení cílů APZ stanovených na rok 2022**

Pro rok 2022 byly Úřadem práce ČR v Ústeckém kraji stanoveny cíle, jejichž vyhodnocení za sledované období je následující:

- snížení podílů uchazečů nad 12 měsíců v evidenci o 3 procentní body = tento cíl se podařilo naplnit, když podíl uchazečů o zaměstnání s délkou evidence nad 12 měsíců se snížil z 37,0 % na 31,6 %, tzn. o 5,4 procentního bodu. V absolutním vyjádření se počet evidovaných uchazečů nad 12 měsíců snížil



o 932 na současných 9 726 uchazečů, což kontrastuje s nárůstem celkového počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. Práci s touto skupinou tudíž lze hodnotit jako úspěšnou, ačkoliv pozitivnímu trendu samozřejmě napomohl hospodářský vývoj a všeobecná situace na trhu práce.

- snížení podílu uchazečů do 30 let věku o 1 procentní bod = tento cíl se nepodařilo naplnit, neboť podíl uchazečů do 30 let se zvýšil z 22,7 % na 23,2 %, tzn. o 0,5 procentního bodu. V absolutním vyjádření se počet uchazečů do 30 let zvýšil o 624 na hodnotu 7 135 uchazečů o zaměstnání. Zvýšení podílu zapříčinil zejména meziroční nárůst počtu evidovaných uchazečů ve věku do 30 let v porovnání s dalšími věkovými kategoriemi. Práci s touto skupinou nelze hodnotit jako úspěšnou, ačkoliv v komplexním pohledu nepatří osoby do 30 let věku mezi nejohroženější skupinu osob na trhu práce.
- snížení podílů uchazečů nad 55 let věku o 1 procentní bod = tento cíl se nepodařilo naplnit, neboť podíl uchazečů nad 55 let se zvýšil z 24,0 % na 24,2 %, tzn. o 0,2 procentního bodu. V absolutním vyjádření se počet uchazečů nad 55 let zvýšil o 527 na aktuálních 7 438 uchazečů. Pouze věková skupina 20 - 24 let zaznamenala větší meziroční nárůst počtu uchazečů než kategorie nad 60 let věku. Růst počtu uchazečů nad 60 let pravděpodobně souvisí s rostoucím věkem nároku na odchod do starobního důchodu v kombinaci s počtem odpracovaných let. Vzhledem k nesplnění základního cíle nelze práci s touto skupinou uchazečů hodnotit jako úspěšnou.

Závěrem lze konstatovat, že se nepodařilo většinu stanovených cílů naplnit s ohledem na celkový vývoj nezaměstnanosti. V důsledku válečného konfliktu na Ukrajině a následně energetické krize v Evropě došlo ke zpomalení růstu ekonomiky, což v konečném důsledku ovlivnilo zaměstnanost v ČR. Rostoucí počet uchazečů o zaměstnání sice „napomáhá“ klesající dlouhodobé nezaměstnanosti, ale zároveň postihuje zejména osoby z ohrožených skupin na trhu práce, mezi které patří mladí do 30 let i osoby ve věku nad 55 let.

## 7. Cíle APZ pro rok 2023

Při realizaci APZ se bude na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR v Ústeckém kraji postupovat zcela v souladu s platnými směrnici Generálního ředitelství Úřadu práce ČR pro realizaci nástrojů a opatření APZ a zaměstnávání osob se ZP a instrukcemi náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti MPSV ČR pro uvedenou oblast. Primárním cílem Úřadu práce 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 nástrojů APZ 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 Úřadu práce 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 snížit podíl uchazečů s evidencí delší než 12 měsíců alespoň o 2 procentní body. Dalším z cílů bude snížení podílu mladých do 30 let věku na celkové nezaměstnanosti o 1 procentní bod 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