

Návrh opatření a formulace strategie pro řešení nezaměstnanosti Plzeňského kraje

Bc. Vendula Kampová

Diplomová práce
2012

 Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Vendula KAMPOVÁ**
Osobní číslo: **M100253**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná správa a regionální rozvoj**

Téma práce: **Návrh opatření a formulace strategie pro řešení nezaměstnanosti Plzeňského kraje**

Zásady pro vypracování:

Úvod

I. Teoretická část

- Zpracujte teoretické prameny týkající se nezaměstnanosti.
- Uvedte dotčenou legislativu k danému tématu.

II. Praktická část

- Analyzujte vývoj a současný stav nezaměstnanosti v Plzeňském kraji.
- Na základě provedené analýzy zhodnoťte nezaměstnanost v Plzeňském kraji.
- Navrhnete strategii vedoucí k pozitivním změnám na trhu práce v Plzeňském kraji.

Závěr

Rozsah diplomové práce: **cca 70**
Rozsah příloh:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- [1] BROŽOVÁ, D. Kapitoly z ekonomie trhů práce. 1. vyd. Praha: Economica, 2006. 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
[2] HALÁSKOVÁ, R. Politika zaměstnanosti. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. 146 s. ISBN 978-80-7368-522-5.
[3] WOKOUN, R. Regionální rozvoj: Východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. 475 s. ISBN 978-80-7201-699-0.

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Jiří Zicha, Ph.D.**
Ústav regionálního rozvoje, veřejné správy a práva
Datum zadání diplomové práce: **18. června 2012**
Termín odevzdání diplomové práce: **13. srpna 2012**

Ve Zlíně dne 18. června 2012

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



RNDr. Oldřich Hájek, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- Odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹;
- diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²;
- podle § 60³ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;

¹ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

- (1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.
- (2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
- (3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

² zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

- (3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

³ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

- podle § 60⁴ odst. 2 a 3 mohou užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že:

- jsem diplomovou práci zpracovala samostatně a použité informační zdroje jsem citovala;
- odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 16. 7. 2012

Kaučková Vendula

⁴ zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

- (2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
- (3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihledne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato diplomová práce se zabývá nezaměstnaností Plzeňského kraje.

V teoretické části jsou zpracovány teoretické prameny a je zde uvedena legislativa související s nezaměstnaností.

V praktické části je analyzován vývoj a současný stav nezaměstnanosti Plzeňského kraje. Pomocí dotazníkového šetření je zhodnocena činnost úřadů práce a navržena strategie vedoucí k pozitivním změnám na trhu práce v Plzeňském kraji.

Klíčová slova: nezaměstnanost, Úřad práce, Plzeňský kraj, trh práce

ABSTRACT

This thesis deals with the unemployment of Pilsen Region.

The theoretical part presents the theoretical sources and also deal with relevant legislation relating to unemployment.

In the practical part there is analyzed the development and current state of unemployment of Pilsen Region and unemployment evaluated. Using the questionnaire, there is reviewed work of the Labour offices and proposed new strategy for positive change on the labor market in the Region.

Keywords: unemployment, the labor office, Pilsen region, labor market

Ráda bych poděkovala všem, kteří se podíleli na tvorbě mé diplomové práce, především svému vedoucímu JUDr. Jiřímu Zichovi, Ph.D. a mé rodině.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

„Nikdy není lidská mysl naladěna radostněji, než když našla svou pravou práci.“

Wilhelm Von Humboldt

OBSAH

ÚVOD.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 TRH PRÁCE.....	13
1.1 TRŽNÍ NABÍDKA PRÁCE.....	13
1.2 MZDOVÁ ELASTICITA NABÍDKY PRÁCE	13
1.3 TRŽNÍ POPTÁVKA PO PRÁCI.....	14
1.4 MZDOVÁ ELASTICITA POPTÁVKY	14
1.5 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	15
2 NEZAMĚŠTNANOST	17
2.1 MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI.....	17
2.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti.....	18
2.1.1.1 Příčiny růstu přirozené míry nezaměstnanosti	19
2.2 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	19
2.2.1 Frikční nezaměstnanost	19
2.2.2 Strukturální nezaměstnanost	20
2.2.3 Cyklická nezaměstnanost	20
2.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost.....	21
2.3 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	21
2.3.1 Ekonomický dopad.....	21
2.3.2 Sociální důsledky	21
3 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	23
3.1 VZTAH POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI K REGIONÁLNÍ POLITICE.....	23
3.2 STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	24
3.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí	24
3.2.2 Úřad práce	25
3.2.2.1 Organizační členění	25
3.2.2.2 Úkoly Úřadu práce	26
3.2.2.3 Funkce Úřadu práce	27
3.2.2.4 Krajské pobočky Úřadu práce.....	28
3.2.2.5 Organizační změny úřadů práce.....	29
3.3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	29
3.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	30
3.3.1.1 Rekvalifikace	30
Realizace rekvalifikačních kurzů	31
3.3.1.2 Investiční pobídky.....	31
3.3.1.3 Veřejně prospěšné práce	31
3.4 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI.....	32
3.5 MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE.....	32

4	PŘEHLED ZÁKLADNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ O ZAMĚSTNANOSTI.....	35
4.1	ZÁKON Č. 435/2004 SB., O ZAMĚSTNANOSTI	35
4.1.1	Část první – úvodní ustanovení.....	35
4.1.2	Část druhá – zprostředkování zaměstnání.....	36
4.1.3	Část třetí – zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	36
4.1.4	Čtvrtá část – zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí.....	37
4.1.5	Část pátá – aktivní politika zaměstnanosti	37
4.1.6	Část šestá – výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte	37
4.1.7	Část sedmá – kontrolní činnost	37
4.2	ZÁKON Č. 262/2006 SB. ZÁKONÍK PRÁCE	38
4.3	DALŠÍ PRÁVNÍ PŘEDPISY SOUVISEJÍCÍ SE ZAMĚSTNANOSTÍ.....	38
4.3.1	Nařízení vlády č. 515/2004 Sb.	39
4.3.2	Nařízení vlády č. 519/2004 Sb.	39
4.3.3	Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.	39
4.3.4	Zákon č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.....	39
4.3.5	Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů	40
4.3.6	Ostatní právní předpisy	40
5	SWOT ANALÝZA	41
II	PRAKTICKÁ ČÁST	42
6	VÝVOJ NA TRHU PRÁCE ČR V ROCE 2011	43
6.1	POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	43
6.2	NEZAMĚSTNANOST V ROCE 2011	43
6.3	PODPORA V NEZAMĚSTNANOSTI	44
6.4	TOKY NEZAMĚSTNANOSTI	44
7	CHARAKTERISTIKA PLZEŇSKÉHO KRAJE	46
7.1	OKRESY PLZEŇSKÉHO KRAJE.....	47
7.2	SPRÁVNÍ OBVODY OBCÍ S ROZŠÍŘENOU PŮSOBNOSTÍ	47
8	TRH PRÁCE V PLZEŇSKÉM KRAJI	49
8.1	EKONOMICKÉ POSTAVENÍ OBYVATEL	49
8.2	VÝVOJ MÍRY NEZAMĚSTNANOSTI V PLZEŇSKÉM KRAJI.....	50
8.2.1	Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Plzeňského kraje.....	53
8.2.2	Míra nezaměstnanosti ve správních obvodech obcí s rozšířenou působností	54

9	SOUČASNÝ STAV NEZAMĚŠTNANOSTI.....	56
9.1	MÍRA REGISTROVANÉ NEZAMĚŠTNANOSTI V POROVNÁNÍ S OSTATNÍMI KRAJI.....	57
9.2	MÍRA REGISTROVANÉ NEZAMĚŠTNANOSTI V OKRESECH PLZEŇSKÉHO KRAJE.....	57
10	STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ A JEJICH MOŽNOSTI PŘI HLEDÁNÍ PRÁCE.....	59
10.1.1	Vzdělanostní struktura	59
10.1.2	Věková struktura	59
10.1.3	Struktura podle délky evidence uchazečů	60
10.1.4	Struktura uchazečů podle okresů v Plzeňském kraji.....	61
10.2	SOUČASNÝ STAV UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ.....	61
10.3	SPOLUPRÁCE S AGENTURAMI PRÁCE.....	62
10.3.1	Agentury práce	63
11	AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI - REKVALIFIKACE.....	64
11.1	PŘÍKLADY REKVALIFIKAČNÍCH KURZŮ	64
12	SWOT ANALÝZA TRHU PRÁCE PLZEŇSKÉHO KRAJE.....	67
12.1.1	Silné stránky.....	67
12.1.2	Slabé stránky	67
12.1.3	Příležitosti a hrozby.....	68
13	VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	69
14	NÁVRH OPATŘENÍ A STRATEGIE VEDOUcí K POZITIVNÍM ZMĚNÁM NA TRHU PRÁCE V PLZEŇSKÉM KRAJI.....	71
14.1	ČINNOST STÁTU.....	71
14.1.1	Nutnost zavedení existence centrálního registru nezaměstnaných.....	71
14.1.2	Uzákonění ochranné lhůty zaměstnance v předdůchodovém věku.....	71
14.1.3	Snížení fondu pracovní doby.....	71
14.1.4	Zvýšení kvality rekvalifikačních kurzů a úprava stávajících pravidel pro jejich absolvování	72
14.1.5	Daňové zvýhodnění pro potenciální zaměstnavatele	72
14.1.6	Uzákonění daňového zvýhodnění pro ty zaměstnavatele, kteří přijmou nezaměstnané po ukončení studia bez praxe.....	72
14.1.7	Zavedení specifických kritérií pro jednotlivé regiony ve věci státní podpory v nezaměstnanosti	72
14.1.8	Zajištění příspěvku na dopravu ze strany státu	72
14.2	ČINNOST NEZAMĚŠTNANÝCH.....	73
14.3	ČINNOST PLZEŇSKÉHO KRAJE.....	73
	ZÁVĚR	75
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	77
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	83
	SEZNAM OBRÁZKŮ	84
	SEZNAM TABULEK.....	85
	SEZNAM PŘÍLOH.....	86

ÚVOD

Práci na toto téma jsem si zvolila proto, že nezaměstnanost je v dnešní době velkým problémem a i pro mne je v této době otázka zaměstnání aktuální.

V oblasti Plzeňského kraje je nezaměstnanost nižší v porovnání s celorepublikovým průměrem, ale i přesto je třeba se touto problematikou zabývat. Mezi nejznámější firmy v kraji, které zajišťují pro obyvatele pracovní místa, patří například Pivovar Prazdroj, Škoda, Stock Plzeň nebo Bohemia Sekt Starý Plzenec. Bohužel stejně jako je tomu i v jiných krajích naší republiky, zvyšuje se tendence zavírat podniky a lidé, často i více členů domácnosti, přicházejí o práci. Velkým problémem může být i jejich dosažené vzdělání, neboť jsou vyučeni v určitém oboru a v jiných oblastech se jen těžko uchyťí. Každým dnem stráveným na úřadu práce, se i jejich naděje, že získají dobrou práci, vytrácí.

Toto jsou problémy, se kterými se potýkají ti, kteří již byli v pracovním poměru. Je však spousta mladých lidí, kteří vystudují školu a nemají pracovní místo ve svém oboru. Přestože se počty pracovních míst, především ve státní správě, snižují, vysoké školy přijímají stále stejný počet studentů a nereagují pružně na požadavky trhu práce.

Ze strany občanů je několik možností, jak lze při hledání nového pracovního místa postupovat. Každý nezaměstnaný si může práci vyhledat samostatně nebo se spolehnout na pobočky úřadů práce, provozované Ministerstvem práce a sociálních věcí. Zvolí-li si uchazeč o práci tuto variantu, lze předpokládat, že hledání nového pracovního místa bude delší než u první varianty. Většina nezaměstnaných se však obrací na úřady, proto se ve své diplomové práci zaměřím na možnosti jejich nabídek a pomoci pro nezaměstnané a na dosažené výsledky v této problematice.

Mezi cíle mé diplomové práce patří především zmapování struktury nezaměstnanosti, její vývoj v porovnání s minulými roky. Plzeňský kraj je znám svým specifickým postojem k řešení otázky nezaměstnanosti. Zaměřuje se na podporu podnikání v regionu a tím vede své obyvatele k aktivnímu přístupu v této oblasti.

V dalších částech podrobněji zmapuji možnosti rekvalifikačních kurzů nabízených úřady práce, a jaký je samotný přínos pro nezaměstnaného.

V závěru své diplomové práce navrhnou několik možných cest vedoucích ke zlepšení situace na trhu práce v Plzeňském kraji a to jak ze strany nezaměstnaných, tak z pohledu státu.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce je trhem vzácného ekonomického zdroje, primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto je něčím zvláštní. Schopnost pracovat je exkluzivně vázána na člověka. A lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání, talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti. Každý má jinou představu a požadavky na práci, kterou chce vykonávat. Každý je jiný ve svém rozhodování, protože člověk, to je multidimenzionální osobnost, jak píše Brožová. Anglický neoklasický ekonom Alfred Marshall o trhu práce napsal: „Prodavači cihel nezáleží na tom, zda budou použity na stavbu paláce nebo kanálu, ale prodejci práce, který vykonává složité úkony, záleží na tom, zda pracovní místo je příjemné a jeho spolupracovníci jsou takoví, jaké je chce mít.“ (Brožová, 2006, str. 7)

Trh práce je rozdělen na tržní nabídku práce a tržní poptávku po práci, v další části kapitoly se na ně zaměřím.

1.1 Tržní nabídka práce

Jak uvádí například Brožová (2006, str. 20), nabídka práce na trhu určité profese respektuje jak tu skutečnost, že tvary individuálních nabídek determinují jedinečné subjektivní preference každého člověka, jakož i fakt, že rostoucí mzdová sazba na jednom profesním trhu přitahuje nabídky služeb práce z okolních trhů. Efekt přelévání práce z jiných trhů na trhy s vyšší mzdovou sazbou, a to za předpokladu informovanosti a překonatelnosti bariér vstupu do profese, vysvětluje pozitivně skloněnou a rostoucí křivku tržní nabídky práce.

„Tržní křivka nabídky práce ukazuje, kolik budou nabízet všichni pracovníci na tomto trhu při každé mzdové sazbě, podle autora. Je rostoucí, předpokládá se, že v tomto odvětví je vždy nabízeno s rostoucí mzdovou sazbou více práce.“ (Tuleja, 2011, str. 181)

1.2 Mzdová elasticita nabídky práce

Brožová (2006, str. 22) ve své knize uvádí, že mzdová elasticita nabídky práce popisuje reakci nabízeného množství práce na změnu ceny práce, resp. mzdové sazby. Lze ji definovat jako procentní změnu nabízeného množství práce k procentní změně mzdové sazby (pohyb po křivce nabídky).

Dále uvádí, že hodnota mzdové elasticity nabídky práce může být jak kladné tak záporné číslo: lze rozlišit nabídku práce elastickou pro $e_s > 1$, neelastickou pro $0 < e_s < 1$, dokonale

neelastickou pro $e_s = 0$, nekonečně elastickou pro e_s blíží se k nekonečnu a konečně zápornou hodnotu elasticity v případech zpětného zakřivení. Elasticita nabídky závisí na relativní síle substitučních a důchodových efektů vyvolaných změnou mzdové sazby. (Brožová, 2006, str. 22)

1.3 Tržní poptávka po práci

Podle Brožové (2006, str. 52 – 53), tržní poptávka po práci není pouhým horizontálním součtem poptávek po práci jednotlivých firem, které zaměstnávají práci dané profese. Tento jednoduchý postup totiž nebere v úvahu jednu důležitou okolnost. Při poklesu mzdové sazby budou najímat všechny firmy na trhu více práce a zvýší se jejich výstup. V dlouhém období při zvýšení objemu produkce budou najímat i více kapitálu. Tím se v odvětví zvýší vyrobená produkce a její rostoucí nabídka způsobí pokles její ceny. Pokles zboží vyráběného prací způsobí zároveň pokles příjmu z mezního produktu práce jednotlivých firem na trhu. Individuální poptávky se budou nacházet více vlevo a optimální množství najaté práce pro jednu firmu bude ve skutečnosti nižší než množství určené podle původní individuální funkce poptávky firmy po práci. V důsledku poklesu ceny vyráběného zboží bude nižší i poptávané množství práce na trhu. Skutečnost, že je toto množství nižší, než by bylo, kdyby se cena zboží neměnila a tržní poptávka byla pouhým horizontálním součtem individuálně poptávaných množství při různých mzdových sazbách, způsobuje, že tržní poptávka po práci klesá rychleji, je strmější a méně elastická než individuální poptávky jednotlivých firem.

Tuleja (2011, str. 180) říká, že firmy rozšiřují nebo omezují poptávku po práci až do okamžiku, v kterém se mezní náklady na práci vyrovnají s příjmem z mezního produktu práce. Firma snižuje nebo zvyšuje poptávku po práci, pokud se mezní produkt práce nerovná mzdové sazbě. Poptávané množství práce je tedy závislé na mzdové sazbě.

1.4 Mzdová elasticita poptávky

„Jaké jsou determinanty citlivosti velikosti poptávaného množství práce na změnu mzdové sazby? Citlivost poptávaného množství práce popisuje mzdová elasticita poptávky: lze ji zapsat jako procentní změnu poptávaného množství práce připadající na procentní změnu mzdové sazby.“

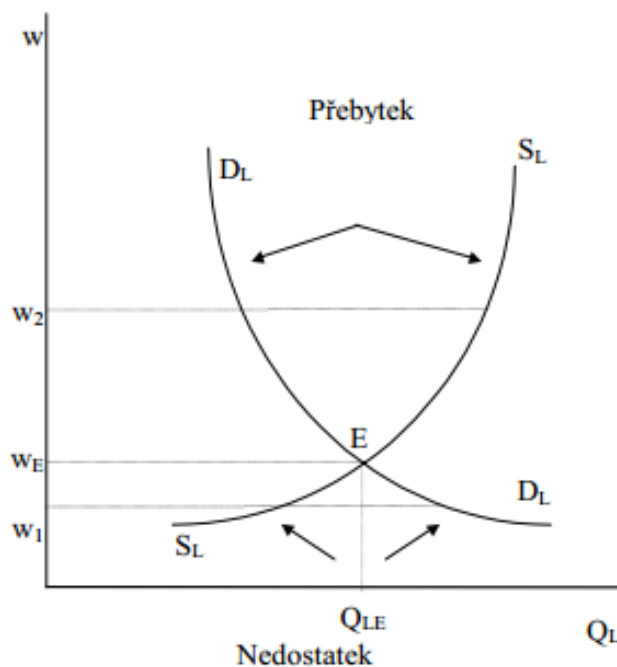
$$e_{dl} = \Delta L/L / \Delta w/w = \Delta L / \Delta w * w/L$$

„Protože je poptávka negativně skloněná, poptávané množství práce se mění opačně než mzdová sazba, koeficient mzdové elasticity je vždy záporný.“

„Poptávka je elastická ($|e| > 1$), pokud na jednocentní změnu mzdové sazby zareaguje množství poptávané práce změnou větší než jedno procento. Poptávka je neelastická ($|e| < 1$), pokud na jednocentní změnu mzdové sazby zareaguje poptávané množství práce změnou menší než jedno procento. V případě jednotkově elastické poptávky ($|e| = 1$) procentní změna mzdové sazby způsobí právě jednocentní změnu v poptávaném množství práce.“ (Brožová, 2006, str. 53 - 54)

1.5 Rovnováha na trhu práce

„Rovnováha na trhu práce vzniká při rovnovážné mzdové sazbě. Je dána průsečíkem tržní křivky poptávky po práci a tržní křivky nabídky práce (ta vzniká horizontálním součtem individuálních křivek nabídky).“ (Tuleja, 2011, str. 181)



Obr. 1 Rovnováha na trhu práce

(Šimek, 2005, str. 9)

Šimek (2005, str. 9) uvádí, že jestliže bude tržní mzdová sazba např. w_2 vyšší než rovnovážná w_E , nastane přebytek pracovních sil. Zaměstnavatelé chtějí zaměstnávat méně pracovníků, než jich je k dispozici. To znamená, že ne všichni uchazeči o práci mohou najít místo v dané profesi (odvětví) a nastává přebytek pracovníků.

Poptávka by se vyrovnala s nabídkou v případě, když by mzda klesla na úroveň w_E . w_E je mzdou, za které se trh čistí, čili rovnovážnou mzdou, která se nakonec na normálně fungujícím trhu práce prosadí. Tlak, který vykonává přebytek pracovních sil na úroveň mzdových sazeb (za jinak stejných podmínek), má tendenci stlačovat mzdy na rovnovážnou úroveň.

Jestliže bude tržní mzdová sazba w_1 nižší než rovnovážná w_E , vznikne nedostatek pracovních sil. Bude existovat tak dlouho, dokud se mzdová sazba nevrátí na rovnovážnou úroveň, nebo pokud se nezmění vztah mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. (Šimek, 2005, str. 9)

V následující kapitole se zaměřím na nezaměstnanost, její typy a důsledky.

2 NEZAMĚSTNANOST

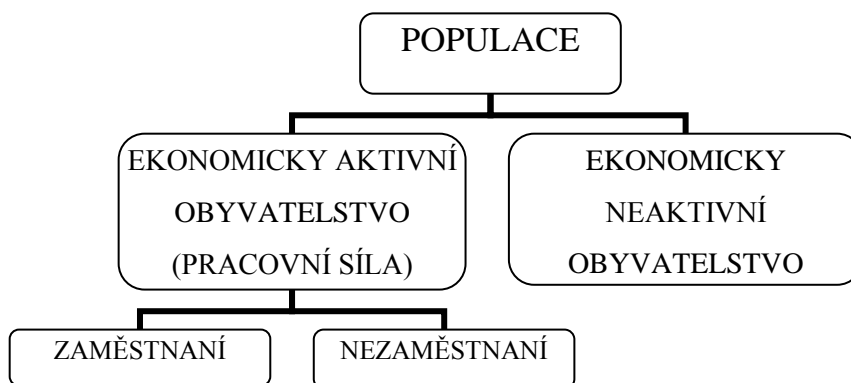
„Nezaměstnanost není jednoduchým problémem s jednoduchým řešením.“

(G. Mankiw)

„Nezaměstnanost je běžným společenským jevem a určitá výše nezaměstnanosti je dokonce atributem fungujícího trhu práce. Je-li však vysoká a přetrvává-li dlouhou dobu, stává se složitým problémem s multidimenzionálními důsledky. Vedle nepříjemných ekonomických ztrát jde i o problémy sociální, psychologické či politické.“ (Brožová, 2006, str. 105)

2.1 Měření nezaměstnanosti

Z níže uvedeného obrázku je vidět, že lidskou populaci můžeme mimo jiné rozdělit na ekonomicky aktivní obyvatelstvo (zaměstnané a nezaměstnané) a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. (Liška, 2002, str. 390)



Obr. 2 Populace podle ekonomické aktivity

(Liška, 2002, str. 390)

1. Zaměstnaní, tj. obyvatelstvo, které má placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně v práci nepřítomných, ale s formální vazbou k zaměstnání, jako např. osoby ve stavu nemocných nebo na mateřské dovolené).
2. Nezaměstnaní, tj. osoby splňující tři podmínky (jde o tzv. standardizované pojetí nezaměstnanosti):
 - nemají placené zaměstnání ani sebezaměstnání,
 - přitom práci aktivně hledají (jsou registrovaní u úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledají v podnicích, využívají inzerce atd.)

- jsou ochotní během určité doby (např. 14 dní) nastoupit. Jde tedy o osoby schopné a ochotné pracovat, jejichž práce je potenciálním výrobním faktorem, zdroje tvorby produktu. V rámci tohoto kritéria nezaměstnanosti z hlediska ekonomické teorie není podstatné např. rozlišení příčin vzniku nezaměstnanosti, existence jiných než pracovních důvodů nezaměstnaného, existence volných pracovních míst nebo jiné okolnosti.

Zaměstnaní plus nezaměstnaní vytvářejí dohromady tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu dané země, uvádí mimo jiné Helísek.

3. Ostatní, tj. studenti, penzisté, invalidé, ženy v domácnosti, atd., pokud nesplňují podmínky předchozích dvou skupin (nazývaní též jako ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. (Helísek, 2000, str. 177 – 178)

Jestliže chceme určit výši nezaměstnanosti, můžeme ji vyjádřit absolutně jako počet osob, nebo relativně jako míru nezaměstnanosti.

Podle autora je míra nezaměstnanosti procentuální podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle neboli ekonomicky aktivním obyvatelstvu, tj. (Liška, 2002, str. 391)

$$U = (\text{počet nezaměstnaných} / \text{pracovní síla}) * 100$$

Měření nezaměstnanosti není zcela přesné. V České republice je nezaměstnanost sledována na základě údajů poskytovaných úřady práce, které jsou publikovány s měsíční frekvencí. Ne však každý, kdo je nezaměstnaný, musí být evidován na úřadu práce. Český statistický úřad proto provádí se čtvrtletí periodicitou výběrové šetření pracovních sil, v jehož rámci zjišťuje také údaje o nezaměstnanosti. Výsledky obou způsobů měření nezaměstnanosti v ČR jsou navzájem mírně odlišné a pravděpodobně se odchylují od skutečné míry nezaměstnanosti. (Liška, 2002, str. 392)

2.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

„Přirozená míra nezaměstnanosti je chápána jako dlouhodobě rovnovážná míra nezaměstnanosti, kolem níž skutečná míra nezaměstnanosti kolísá. Determinuje ji mikroekonomická

struktura trhu práce a rozhodování domácností a firem, týkající se nabídky práce a poptávky po práci.“ (Liška, 2002, str. 394)

2.1.1.1 Příčiny růstu přirozené míry nezaměstnanosti

Příčiny růstu přirozené míry nezaměstnanosti, uvádí Helísek (2000, str. 187 – 188) tyto:

- Silnější regulační zásahy vlády: příliš vysoké sociální dávky (jako podpory v nezaměstnanosti a jiné) oslabují motivaci lidí intenzivně hledat práci a rychle do ní nastoupit. Také mzdová regulace v podobě relativně vysokých zákonem stanovených minimálních mezd zvyšuje nezaměstnanost mezi nekvalifikovanými pracovníky. Od intenzivního hledání práce může odrazovat též vysoká mezní míra zdanění pracovního důchodu.
- Rostoucí význam sociálně psychologických faktorů, které zejména omezují migraci za prací, jako svázanost s prostředím, bydlení rodičů s dětmi apod.
- Existuje také hypotéza, podle které růst přirozené míry nezaměstnanosti sleduje automaticky skutečnou míru nezaměstnanosti. Tento jev bývá nazýván hysterezí na trhu práce.
- Dynamické strukturální změny v posledních desetiletích.
- Demografické změny, zesilující frikční nezaměstnanost. Tato nezaměstnanost je vyšší v rámci určitých skupin (mladí lidé, ženy, rasové menšiny), než v průměru mezi ekonomicky aktivním obyvatelstvem. Dochází-li dlouhodobě k růstu podílu těchto skupin na ekonomicky aktivním obyvatelstvu, roste též frikční nezaměstnanost.

2.2 Typy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se dělí na různé typy a v následujících podkapitolách je podrobněji vysvětlím.

2.2.1 Frikční nezaměstnanost

Podle Helíška (2000, str. 181), vzniká frikční nezaměstnanost na základě pohybu pracovníků. Existuje větší či menší počet osob, které jsou nezaměstnané z toho důvodu, že:

- ztratily práci na základě propouštění. Podniky neustále vznikají a zanikají. Uvolňování pracovníků je způsobeno i technologickými změnami, kdy pracovně náročná výroba je nahrazována stroji (tzv. technologická nezaměstnanost). Také organizační změny v podnicích
- dobrovolně opustily své předchozí zaměstnání a hledají jinou práci, např. lépe placenou. Jinou příčinou je např. to, že lidé se stěhují a hledají práci v novém bydlišti.
- vstupují do pracovní síly: mladí lidé opouštějí školy a hledají poprvé zaměstnání, dochází k mezinárodní migraci obyvatelstva, ženy v domácnosti se rozhodnou vstoupit do zaměstnání apod.

V případě frikční nezaměstnanosti nejde o nedostatek volných pracovních míst (jako je to v případě cyklické nezaměstnanosti, kterou uvedu níže), ale o hledání existujících neobsazených pracovních míst. (Helísek, 2000, str. 181)

2.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální změny, kterými ekonomika prochází, vyžadují přizpůsobení na straně zdrojů. Ke strukturální nezaměstnanosti dochází tehdy, jestliže toto přizpůsobení není dostatečně rychlé a vede tak k nezaměstnanosti v některých odvětvích, povoláních nebo oblastech, ve kterých se poptávka po práci snižuje rychleji než její nabídka, jak uvádí autor.

Liška (2001, str. 393 – 394) říká, že strukturální nezaměstnanost trvá obvykle déle než frikční, jelikož získat nové místo v tomto případě vyžaduje rekvalifikaci nebo změnu bydliště. Tím, že je tato nezaměstnanost déletrvající, stává se jistým společenským problémem. Obtíže, spojené se strukturální nezaměstnaností, může vláda zmírnit podporou rekvalifikačních programů.

2.2.3 Cyklická nezaměstnanost

„Nezaměstnanost, vyplývající z všeobecné recese hospodářství, je nazývána cyklická nezaměstnanost, protože je spojena s klesající fází hospodářského cyklu. V průběhu recese je celková poptávka v ekonomice nedostatečná, a tím je i poptávka po práci nízká. Proto bývá tento typ nezaměstnanosti nazýván také nezaměstnaností z nedostatečné poptávky. V této situaci je počet lidí, hledajících práci, vyšší než počet volných míst. Snížení tohoto typu

nezaměstnanosti je jedním z hlavních cílů makroekonomické politiky.“ (Liška, 2002, str. 394)

2.2.4 Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost je také v ekonomii rozdělena na dobrovolnou a nedobrovolnou. Dobrovolná nezaměstnanost vzniká, když nezaměstnaný nechce přijmout dané platební nebo pracovní podmínky. Nedobrovolná nezaměstnanost znamená, že nezaměstnaný je ochoten přijmout práci za daných platebních podmínek, ale nemůže takovou práci najít. (Liška, 2002, str. 395)

2.3 Důsledky nezaměstnanosti

2.3.1 Ekonomický dopad

Ekonomické důsledky jsou představovány ztrátou produkce (nevytvořením části produktu) v podobě rozdílu mezi skutečným a potenciálním produktem. Jde tedy o dopad cyklické nezaměstnanosti, nikoliv přirozené míry nezaměstnanosti, jejíž existence je mimo jiné spojena s efektivní alokací práce. Ekonomickým dopadem je také snížení, případně ztráta kvalifikace pracovníků (lidského kapitálu) – jde o jeden ze zdrojů ekonomického růstu, říká autor. (Helísek, 2000, str. 188, 190)

2.3.2 Sociální důsledky

Helísek (2000, str. 190) uvádí, že mezi sociální dopady nezaměstnanosti patří např.

- psychické zatížení vyvolané nezaměstnaností (vyplývající jednak ze ztráty pracovního příjmu, jednak z narušení dosavadních společenských vztahů),
- destrukce etických hodnot a s ní spojené patologické jevy jako kriminalita, alkoholismus, apod.

„Sociální problémy vyvolané nezaměstnaností vedou často k radikalizaci postižených skupin, což může mít politické dopady nebo i extrémní následky jako rasově nebo xenofobně motivované nepokoje.“ (Helísek, 2000, str. 190)

Ve třetí kapitole se budu zabývat politikou zaměstnanosti v ČR, a také zmíním Mezinárodní organizaci práce, která mj. formuluje mezinárodní politické přístupy na zlepšení pracovních a životních podmínek.

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Podle Haláskové (2008, str. 23) je hlavním posláním politiky zaměstnanosti přispívat k rovnováze trhu práce, a tedy i k snižování nezaměstnanosti, která se stala jedním z nejvážnějších problémů současné doby. Se vstupem do Evropské unie musela Česká republika akceptovat principy jednotlivých politik, zakotvených ve Smlouvě o Evropském společenství a dalších předpisech EU. Principy politiky zaměstnanosti EU kladou důraz na sociální transfery ve prospěch opatření vedoucích ke zvýšení zaměstnanosti. Tato opatření se zaměřují na motivaci nezaměstnaných k jejich přijetí do zaměstnání. Cílem těchto opatření je zabránit vylučování ohrožených skupin ze společnosti.

3.1 Vztah politiky zaměstnanosti k regionální politice

Tato práce je zaměřena na zaměstnanost konkrétního kraje. Z tohoto důvodu bych ráda uvedla souvislost politiky zaměstnanosti s regionální politikou.

Definování regionální politiky, podle Wokouna (2008, str. 30), ve většině evropských zemí vychází z podpory rozvoje problémových regionů včetně snahy redukovat meziregionální diference. Vychází se z toho, že restrukturalizace zatěžuje často regionální rozvoj tak významně, že regiony nejsou schopny zvládnout nezbytné strukturální změny vlastními silami. Z pohledu národního hospodářství má potom větší smysl poskytovat regionům, jež jsou velmi výrazně zatíženy strukturálními změnami, regionální výpomoc pro tuto restrukturalizaci a pro podporu konkurenceschopných aktivit, než vyplácet ohroženým odvětvím nebo podnikům dotace pro jejich zachování nebo činit protekcionistická opatření. Souběžně s tímto pojetím cíleného snižování regionálních disparit je sledován cíl celostátní výkonnosti ve všech regionech státu včetně efektivnějších alokací regionálních zdrojů tak, aby se maximalizovala efektivnost celého národního hospodářství.

Základním ekonomickým motivem pro regionální politiku je plné využití všech výrobních faktorů, zejména však pracovní síly. Je známo, že většina problémových oblastí trpí vysokou nezaměstnaností. Nedostatečné využití pracovních zdrojů znamená snížení hrubého domácího produktu státu. Zatímco ve svých počátcích se regionální politika snažila řešit tento problém přesunem pracovních sil z regionů s vysokou nezaměstnaností do míst s převahou nabídky pracovních míst, v současnosti jednoznačně převládá opačná strategie: motivace pohybu práce za pracovníky. (Regionální vědy, 2008, str. 37)

3.2 Státní politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti v ČR vytváří stát, ale podílí se na ní i zaměstnavatelé a odbory. Při jejím provádění spolupracuje stát rovněž s dalšími subjekty, jako např. územně samosprávnými celky, profesními organizacemi a sdruženími osob se zdravotním postižením. (MPSV, červen 2012)

Státní politika zaměstnanosti usiluje o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. (Integrovaný portál MPSV, 2012)

3.2.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR bylo zřízeno s účinností od 1. července 1990 zákonem České národní rady č. 203/1990 Sb., o změnách v organizaci a působnosti ministerstev České republiky jako ústřední orgán státní správy České republiky. Jeho působnost je vymezena v § 9 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR, ve znění pozdějších předpisů, takto: MPSV je ústředním orgánem státní správy pro pracovněprávní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky. (MPSV, 13. 3. 2007)

V kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí jsou:

- sociální politika (sociální služby, sociální dávky, rodinná politika, oblast zdravotně postižených apod.),
- sociální pojištění (důchody, nemocenské, apod.),
- oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti, zahraniční zaměstnanosti apod.)

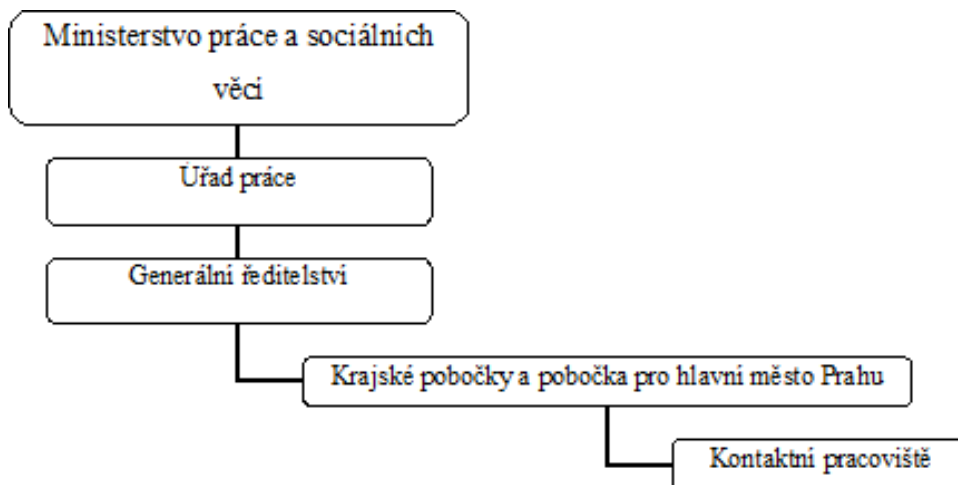
- pracovněprávní vztahy,
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- rovnost žen a mužů
- migrace a integrace cizinců,
- oblast čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu, aj. (MPSV, 2010)

3.2.2 Úřad práce

Úřad práce ČR (ÚP) je orgánem státní správy s právní subjektivitou, jehož nadřazeným orgánem je MPSV - Sekce trhu práce (STP MPSV). Sídlem Úřadu práce je Praha.

3.2.2.1 Organizační členění

Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce a je jeho nadřazeným správním úřadem. V Úřadu práce působí generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů podle jiného zákona. (Zákon č. 73/2011 Sb., 1. 4. 2011)



Obr. 3 Organizační struktura

(Integrovaný portál MPSV, 6. 2. 2012, vlastní zpracování)

3.2.2.2 Úkoly Úřadu práce

Úřad práce plní úkoly s pověřením Ministerstva práce a sociálních věcí. Patří mezi ně například úkoly, týkající se:

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- c) státní sociální podpory, v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů), zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů (zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů) a zákonem o státní sociální podpoře (zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů). Úřad práce plní další úkoly v rozsahu a za podmínek stanovených jinými právními předpisy (například zákoník práce, zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách)).

Pokud Úřad práce určí, mohou být některé úkony vůči němu činěny prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy. Úřad práce může naopak sám některé úkony činit prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy.

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytváří Úřad práce podle potřeby poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňující právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění. (Zákon č. 73/2011 Sb., 1. 4. 2011)

3.2.2.3 *Funkce Úřadu práce*

Úřad práce plní mnoho funkcí, proto uvádím některé z nich:

- sleduje a hodnotí stav na trhu práce, zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti v jednotlivých regionech, přijímá opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- informuje občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, informuje zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- zprostředkovává vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání;
- poskytuje občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- vede evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- organizuje, zabezpečuje a usměrňuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst; podporuje vytváření a provoz chráněných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením;
- vydává a odnímá povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie ani jejich rodinnými příslušníky;
- spolupracuje s institucemi ovlivňujícími trh práce se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umístování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, při organizačních a racionalizačních opatřeních, dále spolupracuje s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz ÚP. (Integrovaný portál MPSV, 2012)

3.2.2.4 Krajské pobočky Úřadu práce

Úřad práce má třináct krajských poboček a pobočku hlavního města Prahy. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Kontaktní pracoviště vznikla reorganizací původních úřadů práce a jejich kontaktních míst.



Obr. 4 Krajské pobočky Úřadu práce

(Integrovaný portál MPSV, 2012)

- Krajská pobočka pro hlavní město Prahu (Hl. město Praha)
- Krajská pobočka v Příbrami (Středočeský kraj)
- Krajská pobočka v Českých Budějovicích (Jihočeský kraj)
- Krajská pobočka v Plzni (Plzeňský kraj)
- Krajská pobočka v Karlových Varech (Karlovarský kraj)
- Krajská pobočka v Ústí nad Labem (Ústecký kraj)
- Krajská pobočka v Liberci (Liberecký kraj)
- Krajská pobočka v Hradci Králové (Královéhradecký kraj)
- Krajská pobočka v Pardubicích (Pardubický kraj)

- Krajská pobočka v Jihlavě (Vysočina)
- Krajská pobočka v Brně (Jihomoravský kraj)
- Krajská pobočka v Olomouci (Olomoucký kraj)
- Krajská pobočka v Ostravě (Moravskoslezský kraj)
- Krajská pobočka ve Zlíně (Zlínský kraj)

3.2.2.5 *Organizační změny úřadů práce*

Od 1. dubna 2011 je účinný zákon o Úřadu práce ČR, kterým se změnila struktura a řízení úřadů práce. Nová hierarchie zajišťuje jednotné postupy při vykonávání činností a dostupnost veškerých dosud poskytovaných služeb občanům. Změna přináší značné administrativní úspory a zároveň nabízí možnost posílit kontrolní činnost úřadů práce. (Bičáková, 2011)

V souvislosti s touto organizační změnou dosud existovalo 77 samostatných úřadů práce se stovkami poboček, každý úřad práce měl právní subjektivitu, jak uvedla Bičáková (2011) Správní obvody úřadů práce byly shodné s územními obvody okresů. Z těchto 77 úřadů práce byl v každém kraji jeden úřad práce nad rámec vymezené působnosti pověřen zabezpečením určitých činností v rámci kraje. Celkem úřady práce působily v asi 250 místech v oblasti zaměstnanosti a asi 400 místech v oblasti státní sociální podpory.

Důvodem pro sloučení úřadů práce v jednu organizační složku státu, bylo zejména zefektivnění řízení výkonu státní správy v oblastech zaměstnanosti a státní sociální podpory a snížení nákladů na provoz soustavy pracovišť, která zabezpečují výkon státní správy v těchto oblastech. (Bičáková, 2011)

3.3 **Aktivní politika zaměstnanosti**

V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (o kterém bude pojednáno dále ve 4. kapitole) se uvádí, že aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce. Podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

3.3.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politiky zaměstnanosti, jsou zejména

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

3.3.1.1 *Rekvalifikace*

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala, jak se uvádí v zákoně.

Rekvalifikaci může provádět pouze

- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu,
- škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu,
- zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu. (Zákon č. 435/2004 Sb.)

Realizace rekvalifikačních kurzů

Organizovat rekvalifikační kurzy může pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy, nebo škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným vzdělávacím programem. Akreditace vydává Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy.

Uchazeč o zaměstnání si může od 1. 1. 2012 sám vybrat rekvalifikační kurz i rekvalifikační zařízení, které však musí mít akreditovaný vzdělávací program. Podle vlastního uvážení si tak uchazeč zvolí druh pracovní činnosti, v níž má zájem získat kvalifikaci za účelem získání zaměstnání. Podmínkou však je, že úřad práce musí posoudit uplatnitelnost takto získané kvalifikace na trhu práce a zároveň posoudit, zda rekvalifikace vyhovuje zdravotnímu stavu uchazeče. Stanoven je maximální limit úhrady ceny za rekvalifikaci, pokud se překročí, rozdíl ceny hradí sám uchazeč. (MPSV, 2012)

Úřad práce zvolenou rekvalifikaci uhradí pouze v případě, když předem vydá zájemci o tuto rekvalifikaci potvrzení, že po doložení úspěšného absolvování kurzu rekvalifikační kurz uhradí. (Přeshraniční impulzní centrum, 1. 5. 2010)

Nabídka rekvalifikačních kurzů úřadem práce je tedy pouze v kompetenci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Jak jsem již zmínila výše, je zde i možnost, že si uchazeč zvolí rekvalifikaci sám, zajistí si ji v rekvalifikačním centru a před uskutečněním se musí přijít informovat na Úřad práce, zda je možné mu tuto rekvalifikaci zaplatit. Při této rekvalifikaci nemá nárok na podporu při nezaměstnanosti, je mu pouze hrazen zvolený kurz.

3.3.1.2 Investiční pobídky

Hmotná podpora tvorby nových pracovních míst a rekvalifikace zaměstnanců u investičních pobídek poskytovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění. (Integrovaný portál MPSV, 2012)

3.3.1.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umísitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP.

Tato místa vytváří zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle však na dobu dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Finanční příspěvek na úhradu mzdových nákladů zaměstnance, který byl veden v evidenci ÚP, na takto vytvořeném místě může být zaměstnavateli poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění. (Integrovaný portál MPSV, 2012)

3.4 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivními zásahy se stát snaží řešit již nastalou situaci, kdy se osoba ocitne v pozici nezaměstnaného a hrozí tak zhoršení kvality jejího života, zhoršení ekonomické situace a další negativní sociální jevy s tímto spojené. Těmi jsou především sociální izolace, zkušenost deprivace, životní úroveň a dopad na zdraví, jak říká autorka.

Dále uvádí, že pasivní politika zaměstnanosti má podobu podpory v nezaměstnanosti, kdy stát nahrazuje původní příjem osoby a to až do výše 65 % (první dva měsíce nezaměstnanosti) průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Další dva měsíce klesla podpora na 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu už má uchazeč nárok jen na 45%. Podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci upravuje podmínky pro získání podpory a výši a délku trvání této podpory pro jednotlivé věkové kategorie. Vyplácení podpor v nezaměstnanosti je vázáno na evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadů práce.

Nárok na státní podporu má podle zákona o zaměstnanosti § 40 i osoba, která je na rekvalifikaci zabezpečená úřadem práce. Specifikaci vážných důvodů uvádí § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti nebo podle § 56 Zákoníku práce. (Irena Maura Aghová, 2011)

Následující kapitola je zaměřena na vybrané právní předpisy, které se týkají zaměstnanosti. Mezi nejdůležitější považují zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Z tohoto důvodu se na tyto dva zákony více zaměřím.

3.5 Mezinárodní organizace práce

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization – ILO) je specializovanou organizací, jejímž hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně

uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena roku 1919 a roku 1946 se stala první specializovanou agenturou OSN. (Informační centrum OSN v Praze, 2005)

Činnost MOP je finančně zabezpečována prostřednictvím finančních příspěvků členských států a schváleného rozpočtu. Pravidla činnosti jsou zakotvena v Ústavě a Jednacím řádu. (Českomoravská konfederace odborových svazů, 2012)

Základním posláním Mezinárodní organizace práce je:

- formulovat mezinárodní politiku a programy na podporu základních lidských práv, zdokonalování pracovních a životních podmínek a obohacování příležitostí zaměstnání
- vytvářet mezinárodní pracovní standardy, které jsou garantovány také jedinečným způsobem dohlížení nad jejich aplikováním, sloužící jako směrnice pro národní orgány při realizaci této politiky
- poskytovat rozsáhlé programy mezinárodní technické spolupráce formulované a prováděné v aktivním partnerství se členskými státy v zájmu pomoci zemím při účinném praktickém naplňování této politiky
- zabezpečovat školení, vzdělávání, výzkumy a vydávat materiály na pomoc v tomto úsilí.

Mezinárodní organizace práce formuluje mezinárodní pracovní standardy (minimální úroveň základních pracovních práv) zejména v následujících oblastech:

- základní principy práv a práci, zejména svoboda odborového sdružování a výkon odborových práv, odstranění diskriminace v práci a zajištění rovnosti v odměňování, odstranění nucené a dětské práce, rovnost příležitostí a zacházení
- zaměstnanost, zejména zajištění důstojné práce pro všechny a boj proti nezaměstnanosti
- sociální ochrana, zejména pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, migrace za prací
- sociální dialog, zejména kolektivní vyjednávání
- regionální a technická spolupráce (Českomoravská konfederace odborových svazů, 2012)

ČR byla členem Správní rady v letech 1993 - 1996. V roce 2005 byla ČR zvolena zastupujícím členem Správní rady na období 2005 - 2008. Dne 2. 6. 2008 byla ČR zvolena řádným členem vládní skupiny Správní rady na období 2008-2011. Účast na činnosti ILO zajišťovala Stálá mise ČR při mezinárodních organizacích v Ženevě ve spolupráci s gestorským Ministerstvem práce a sociálních věcí. (Ministerstvo zahraničních věcí ČR, 2005)

Významnou charakteristikou ILO je fakt, že zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů mají při formulaci jejich politik a programů stejný hlas jako zástupci států. (Informační centrum OSN v Praze, 2005)

Mezinárodní organizace práce definuje nezaměstnané, jako osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů. Tato metodika je jednotná pro všechny členské země EU a poskytuje mezinárodně srovnatelné údaje. Je třeba respektovat skutečnost, že definice nezaměstnaných podle ILO se liší od definice uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce MPSV. (ČSÚ, 2012)

4 PŘEHLED ZÁKLADNÍCH PRÁVNÍCH PŘEDPISŮ O ZAMĚSTNANOSTI

4.1 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Tento zákon v souladu s právem Evropských společenství upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti je rozdělen do osmi částí. Podrobnější charakteristiku první až sedmé části uvádím níže – obsahem osmé části jsou společná, přechodná a závěrečná ustanovení.

4.1.1 Část první – úvodní ustanovení

V první části se zákon zabývá Státní politikou zaměstnanosti. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace; při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociální věci a Úřad práce České republiky.

Dále se věnuje účastníkům právních vztahů, rovnému zacházení a zákazu diskriminace, vymezuje některé pojmy jako například identifikační údaje, bydliště, aj.

Hlava III. a IV. se zabývá ministerstvem, úřadem práce a jejich působností. Hlava V. dále pak posuzováním zdravotního stavu fyzických osob a součinností poskytovatelů zdravotních služeb při posuzování zdravotního stavu fyzických osob.

Poslední, šestá hlava, řeší právo na zaměstnání. Zákon uvádí, že právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených uvedeným zákonem. Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí.

4.1.2 Část druhá – zprostředkování zaměstnání

V druhé části zákona o zaměstnanosti jsou uvedeny informace o zprostředkování zaměstnání. Je zde možnost zprostředkování zaměstnání fyzickým osobám prostřednictvím krajských poboček Úřadu práce. Dále se zabývá uchazeči o zaměstnání, jejich zařazením do evidence.

- Fyzická osoba se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Požádá-li fyzická osoba o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností, které jsou uvedeny v § 25 odst. 1, nebo činností, které jsou podle § 41 odst. 3 považovány za náhradní doby zaměstnání, zařadí se do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností.
- Žádost o zprostředkování zaměstnání obsahuje zejména identifikační údaje uchazeče o zaměstnání a souhlas s jejich zpracováním, údaje o jeho kvalifikaci, získaných pracovních zkušenostech, zájmu o určitá zaměstnání, zdravotních omezeních a údaje, které uchazeče o zaměstnání omezují v souvislosti se zprostředkováním zaměstnání.
- Nesplňuje-li fyzická osoba podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, vydá o tom krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.

V závěrečných paragrafech se zákon věnuje volným pracovním místům, v hlavě III. podpoře v nezaměstnanosti, podpoře při rekvalifikaci a jejich výši. Hlava IV. zprostředkování zaměstnání agenturami práce.

4.1.3 Část třetí – zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními. V této části zákona je také uvedeno, že osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci, což zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovní rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu. V závěru je uvedena informace o chráněném pracovním místě.

4.1.4 Čtvrtá část – zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

Tato část zákona se zabývá zaměstnáváním zaměstnanců ze zahraničí, jaké má povinnosti zaměstnavatel, jaké potřebuje povolení, aby mohl cizince zaměstnat. Hlava III. se týká evidence občanů Evropské unie a cizinců a v hlavě IV. je zmíněno zmocnění k přijetí národních opatření v oblasti zaměstnávání.

4.1.5 Část pátá – aktivní politika zaměstnanosti

Pátá část pojednává o aktivní politice zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. V dalších částech uvádí nástroje a opatření, vysvětluje pojem rekvalifikace, investiční pobídky a další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Hlava VI. se zabývá cílenými programy k řešení nezaměstnanosti.

4.1.6 Část šestá – výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte

Tato část zákona je velmi specifická. Jedná se o výkon umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dítěte.

Dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu, která má tuto činnost v předmětu své činnosti jen, jestliže je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj.

V dalších částech zákona jsou uvedeny základní podmínky, povolování činnosti dítěte, obsah a časové vymezení povolení a v neposlední řadě také řízení o zákazu výkonu činnosti dítěte.

4.1.7 Část sedmá – kontrolní činnost

Kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti vykonávají Státní úřad inspekce práce, oblastní inspektoráty práce, v rozsahu stanoveném v § 126 odst. 4 i celní úřad a v rozsahu uvedeném v § 127 generální ředitelství Úřadu práce a krajské pobočky Úřadu práce.

4.2 Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Tento zákon upravuje první vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními, upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy. Právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, jsou vztahy pracovněprávními, zapracovává příslušné předpisy Evropské unie, upravuje též některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů, upravuje některá práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců při dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce podle zákona o nemocenském pojištění a některé sankce za jeho porušení.

Zákoník práce je rozdělen do čtrnácti částí. První část zákoníku podává informace o všeobecném ustanovení, definuje pracovní poměr, pracovní dobu a dobu odpočinku.

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

Část pátá se zabývá bezpečností a ochranou zdraví při práci. Část šestá potom odměňováním za práci, odměnou za pracovní pohotovost a srážkami z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu.

V sedmé části je zmíněna náhrada výdajů v souvislosti s výkonem práce a v osmé jsou vyjmenovány překážky v práci, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.

V druhé polovině zákon řeší dovolenou, péči o zaměstnance (patří zde například pracovní podmínky zaměstnanců, jejich odborný rozvoj a stravování), náhrady škody.

Závěrem se zákoník práce věnuje oblasti informování a projednání, působnosti odborové organizace, rady zaměstnanců a zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, společným ustanovením a přechodným a závěrečným ustanovením.

4.3 Další právní předpisy související se zaměstnaností

Kromě výše uvedených základních předpisů lze ve stručnosti zmínit několik dalších pramenů práva týkajících se zaměstnanosti.

4.3.1 Nařízení vlády č. 515/2004 Sb.

Nařízení je ze dne 21. září 2004 a týká se hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. Dále pak vyšší hmotné podpory zaměstnavateli na vytváření nových pracovních míst v rámci investičních pobídek, vyšší hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, aj. (Integrovaný portál MPSV, 31. 12. 2010)

4.3.2 Nařízení vlády č. 519/2004 Sb.

Nařízení vlády ze dne 23. září 2004 o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. Týká se forem rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání a zaměstnanců, nákladů na rekvalifikaci, apod. (Integrovaný portál MPSV, 28. 4. 2006)

4.3.3 Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

O minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o vyšší příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ze dne 6. prosince 2006. Toto nařízení stanoví:

- a) vyšší základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy,
- b) nejnižší úrovně zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat,
- c) vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování,
- d) vyšší příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. (MPSV, 9. 7. 2012)

4.3.4 Zákon č. 309/2006 Sb. o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Upravuje další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích (tuto problematiku řeší již zákoník práce) a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví

při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci). (Portál veřejné správy, 2012)

4.3.5 Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů

Úřad práce České republiky zřizuje tento zákon. Účinnost zákona je od 1. 4. 2011. Datem účinnosti se zrušují původní (okresní) úřady práce zřízené podle zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) Veškeré úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory a dalších přebírá Úřad práce České republiky. (Integrovaný portál MPSV, 1. 4. 2011)

4.3.6 Ostatní právní předpisy

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Sdělení MPSV č. 435/2011 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2011 pro účely zákona o zaměstnanosti,

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů

Nářízení vlády č. 64/2009 Sb., stanovení druhu prací, které agentura práce může formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat. (Integrovaný portál MPSV, 2012)

5 SWOT ANALÝZA

„SWOT analýza je metoda analýzy používána hlavně v marketingu, díky které je možné zhodnotit silné stránky (**S**trengths), slabé stránky (**W**eaknesses), příležitosti (**O**pportunities) a ohrožení (**T**hreats) spojené s určitým produktem, značkou, projektem, typem podnikání či firmou obecně.“ (Media Guru, 2012)

Analýza silných a slabých stránek je zaměřena na interní prostředí firmy, na vnitřní faktory podnikání. Jako příklad vnitřních faktorů podnikání je výkonnost a motivace pracovníků, efektivita procesů, logistické systémy, a podobně. Silné a slabé stránky podniku jsou ty faktory, které vytvářejí nebo naopak snižují vnitřní hodnotu firmy (aktiva, dovednosti, podnikové zdroje atd.).

Naproti tomu hodnocení příležitostí a ohrožení se zaměřuje na externí prostředí firmy, které podnik nemůže tak dobře kontrolovat. Přestože podnik nemůže externí faktory kontrolovat, může je alespoň identifikovat pomocí například vhodné analýzy konkurence, demografických, ekonomických, politických, technických, sociálních, legislativních a kulturních faktorů působících v okolí podniku. V běžné praxi tvoří SWOT analýzu soubor potřebných externích i interních analýz podniku.

SWOT tabulka je velice dobrým nástrojem pro analýzu (interních) silných a slabých stránek a (externích) příležitostí a ohrožení, nicméně sestavení této tabulky je pouze prvním krokem v realizaci SWOT analýzy. Druhým krokem je propojení všech čtyřech dimenzí a jejich formulace do podnikových aktivit a činů. (Středoevropské centrum pro finance a management, 2005 – 2012)

V praktické části je zpracována SWOT analýza trhu práce v Plzeňském kraji. Dále jsem shrnula celkovou nezaměstnanost v České republice za rok 2011.

V dalších kapitolách Vás seznámím s Plzeňským krajem, s vývojem nezaměstnanosti i se současným stavem nezaměstnanosti.

Závěr mé diplomové práce je zaměřen na úřady práce a na opatření pro řešení nezaměstnanosti v Plzeňském kraji.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 VÝVOJ NA TRHU PRÁCE ČR V ROCE 2011

6.1 Politika zaměstnanosti

Analýza MPSV uvádí, že realizace politiky zaměstnanosti byla v roce 2011 ovlivněna doznívající celosvětovou finanční a ekonomickou krizí a následně růstem české ekonomiky umožňujícím tvorbu nových pracovních míst a pokles míry nezaměstnanosti.

Významnou událostí ovlivňující realizaci politiky zaměstnanosti v České republice bylo 1. dubna 2011 nabytí účinnosti zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, vedoucí k reorganizaci služeb zaměstnanosti v ČR. V rámci této reorganizace byl ze stávajících 77 úřadů práce vytvořen jeden Úřad práce České republiky s generálním ředitelstvím v Praze, který se dále člení na krajské pobočky se sídly v krajských městech a v hlavním městě Praze. Ty zřizují svá kontaktní pracoviště nejenom v sídlech bývalých úřadů práce, ale rovněž i na dalších místech tak, aby vznikla hustá síť pracovišť zajišťující svým klientům dostačující komfort. (MPSV, duben 2012)

6.2 Nezaměstnanost v roce 2011

I když vývoj HDP v průběhu roku 2011 postupně ztrácel na tempu, na vývoji nezaměstnanosti se zatím neprojevil. Mírné oživení a působení sezónních faktorů ovlivnilo trh práce v jarních měsících, kdy nezaměstnanost výrazně klesala (na 8,1 %, tj. 478,8 tis. uchazečů o zaměstnání v červnu). Ve druhém pololetí i přes příchod čerstvých absolventů dále klesala (na 7,9 %, tj. 470,6 tis. uchazečů v říjnu), jak je uvedeno v analýze MPSV.



Obr. 5 Vývoj míry nezaměstnanosti v období 2005 – 2011

(MPSV, duben 2012)

K nárůstu došlo až v prosinci v důsledku působení obvyklých sezónních vlivů. Nárůst na konci roku nebyl tak výrazný jako v prosinci 2010, kdy se v důsledku změn v legislativní oblasti od 1. 1. 2011 spočívajících především ve zpřísnění podmínek nároku na podporu v nezaměstnanosti, mnozí nezaměstnaní přihlásili do evidence úřadů práce ještě před jejich platností.

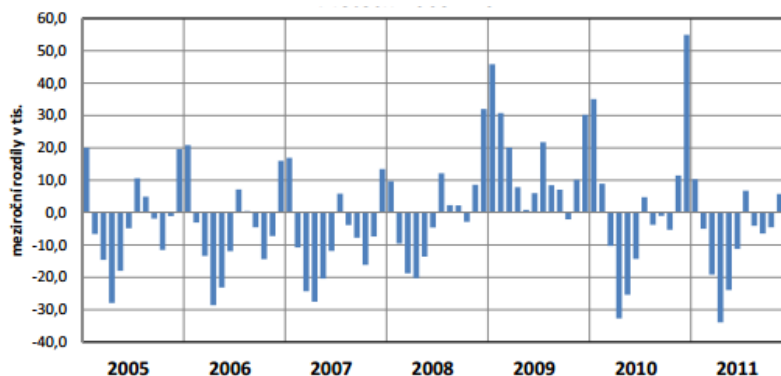
K 31. 12. 2011 míra nezaměstnanosti dosáhla 8,6 % a byla meziročně nižší o 1,0 p. b. Vzhledem k vysokým hodnotám z počátku roku průměrná míra nezaměstnanosti za rok 2011 - 8,6 % byla meziročně nižší pouze o 0,4 p. b. Na konci roku 2011 bylo v evidenci ÚP 508,5 tis. uchazečů o zaměstnání (meziroční pokles o 53,1 tis.). Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v roce 2011 poklesl (o 20,9 tis.) na 507,8 tis. (MPSV, duben 2012)

6.3 Podpora v nezaměstnanosti

Podporu v nezaměstnanosti pobíralo k 31. 12. 2011 130,0 tis. uchazečů o zaměstnání, tj. o 49,0 tis. méně než před rokem. Průměrný počet nezaměstnaných s nárokem na podporu v nezaměstnanosti v roce 2011 meziročně poklesl o 31,1 tis. na 132,4 tis. Podíl uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti k 31. prosinci 2011 poklesl na 25,6 % celkového počtu uchazečů o zaměstnání (k 31. 12. 2010 činil 31,9 %) a průměrný podíl za rok 2011 představoval 26,1 % (v roce 2010 představoval 30,9 %). (MPSV, duben 2012)

6.4 Toky nezaměstnanosti

Vývoj přírůstků a úbytků počtu uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP v období 2005 – 2011 znázorňuje následující graf.



Obr. 6 Meziroční rozdíly počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2005 - 2011

(MPSV, duben 2012)

Do evidence úřadů práce bylo v roce 2011 nově zaevidováno 657,7 tis. osob, tj. o 93,5 tis. méně než v roce 2010. Z tohoto poklesu více než dvě třetiny (62,7 tis.) představují muži. Rozdíl mezi počtem nově evidovaných mužů a žen se snížil z 80,5 tis. v roce 2010 na 48,5 tis. v roce 2011). (MPSV, duben 2012)

Tab. 1 Toky evidované nezaměstnanosti (v tis. osob)

	rok 2010	rok 2011	I. pololetí 2011			II. pololetí 2011		
			Celkem	I.Q	II.Q	Celkem	III.Q	IV.Q
nově evidovaní	751,2	657,7	301,6	164,1	137,5	356,1	177,7	178,4
z toho ženy	335,3	304,6	136,8	70,2	66,7	167,8	93,0	74,8
muži	415,8	353,1	164,8	94,0	70,8	188,3	84,7	103,6
vyřazení celkem	728,8	710,8	384,4	177,9	206,5	326,4	181,4	145,0
z toho:								
umístění ÚP	75,9	58,8	34,0	15,1	18,9	24,8	15,2	9,6
umístění jinak	406,4	400,7	231,8	105,9	125,9	168,9	91,7	77,2
vyřazení pro nespolupráci	91,0	85,4	42,4	20,1	22,3	43,0	21,1	21,9
vyřazení - ženy	325,2	322,5	162,2	81,1	81,2	160,3	89,4	70,9
z toho:								
umístěné ÚP	36,2	27,8	16,0	7,6	8,4	11,9	7,1	4,7
umístěné jinak	182,3	182,5	94,4	47,7	46,7	88,0	47,9	40,2
vyřazené pro nespolupráci	26,2	25,3	12,4	6,1	6,4	12,8	6,3	6,5
vyřazení - muži	403,5	388,3	222,2	96,9	125,3	166,1	92,0	74,1
z toho:								
umístění ÚP	39,7	31,0	18,0	7,5	10,5	13,0	8,1	4,9
umístění jinak	224,1	218,3	137,4	58,2	79,2	80,9	43,8	37,0
vyřazení pro nespolupráci	64,9	60,1	30,0	14,0	16,0	30,1	14,8	15,4

Pozn.: drobné odchylky součtu osob v jednotlivých kategoriích od uvedeného celkového počtu souvisí se zaokrouhlením hodnot na jedno desetinné místo

(MPSV, duben 2012)

Následující kapitolu jsem zaměřila na představení Plzeňského kraje, který jsem si vybrala pro svou diplomovou práci. Dále uvádím rozdělení na okresy a správní obvody s rozšířenou působností. Spolu s krajskými pobočkami tvoří kontaktní pracoviště Úřadu práce. Podrobněji se jimi budu zabývat v 8. kapitole.

7 CHARAKTERISTIKA PLZEŇSKÉHO KRAJE

Plzeňský kraj se rozprostírá na jihozápadě České republiky. Nejdlejší hranici má na jihozápadě se SRN (Bavorskem). Velmi výhodná je poloha regionu mezi hlavním městem Prahou a zeměmi západní Evropy.

Plzeňský kraj je třetím největším krajem v České republice, počtem obyvatel se však řadí na deváté místo. Po jihočeském kraji je druhým nejdříve zalidněným krajem, na celkovém počtu obyvatel České republiky se podílí 5,4 %, jak říká uvedený zdroj.

Na metropolitní Plzeň navazuje drobná venkovská struktura. Schází města střední velikosti. Typickým rysem území je vysoký počet malých sídel. Katastrální území obcí do 2 000 obyvatel tvoří více než 4/5 rozlohy kraje a žije v nich přes 30 % obyvatel.

Plzeňský kraj patří mezi průměrně ekonomicky rozvinuté kraje v ČR, na tvorbě HDP České republiky se podílí cca 5,5 %. V podílu tvorby HDP na obyvatele zaujímá v porovnání s ostatními kraji páté místo, a to především díky vysoké ekonomické výkonnosti města Plzně, která dle odhadů vytváří téměř dvě třetiny celkového HDP Plzeňského kraje.

Mezi nejvýznamnější průmyslová odvětví zastoupená v Plzeňském kraji patří strojírenství, potravinářství, průmysl stavebních hmot a keramiky, výroba a distribuce energií, hutnictví.

V Plzeňském kraji působí dvě vysoké školy. Západočeská univerzita a Lékařská fakulta Univerzity Karlovy v Praze. Obě vysoké školy vysokou kvalitou výuky a zaměřením vyučovaných oborů přitahují studenty nejen z Plzeňska, ale i z jiných regionů ČR a zahraničí. (Plzeňský kraj, 12. 6. 2012)



Obr. 7 Znak Plzeňského kraje

(Plzeňský kraj, 18. 2. 2010)

7.1 Okresy Plzeňského kraje

Okresy v České republice jsou územně správní jednotky středního stupně, na něž se dělí území státu podle zákona o územním členění státu z r. 1960. Území republiky se na ně bez zbytku dělí. Číselník okresů je vytvářen a udržován Českým statistickým úřadem; změny v okresech (vznik, změnu vymezení) schvaluje vláda ČR. Název okresu je jedinečný v rámci celé republiky. (Regionální informační servis, 2012)

Mezi okresy Plzeňského kraje patří Domažlice, Klatovy, Plzeň-jih, Plzeň-město, Plzeň-sever, Rokycany a Tachov.



Obr. 8 Okresy Plzeňského kraje

(RIS, 2012)

7.2 Správní obvody obcí s rozšířenou působností

Správní obvody obcí s rozšířenou působností jsou vymezeny vyhláškou Ministerstva vnitra 388/2002 Sb. výčtem obcí, které do nich spadají. Zpravidla tvoří správní obvod rozšířené působnosti část okresu, ale v některých případech je totožný s územím okresu.

Do roku 2006 některé správní obvody obcí s rozšířenou působností zasahovaly v rámci samosprávného kraje do více okresů. Podle vyhlášky 513/2006 Sb., která nabyla účinnosti 1. ledna 2007, se hranice okresů změnilly tak, že již správní obvod žádné obce s rozšířenou působností nezasahuje mimo vlastní okres.

Obce s rozšířenou působností představují nový typ obcí vykonávajících státní správu v přenesené působnosti. Jsou obcemi s nejširším rozsahem výkonu státní správy v přenesené působnosti. (RIS, 2012)

Tab. 2 Obce s rozšířenou působností v Plzeňském kraji

Město	Statistické údaje		
	Katastrální výměra (ha)	Počet obyvatel	Průměrný věk
Plzeň	13 767	167 302	42,5
Klatovy	8 105	22 479	42,5
Horšovský Týn	7 144	4 976	40,8
Stříbro	4 778	7 895	40,6
Sušice	4 564	11 338	42,2
Horažďovice	4 299	5 567	42,1
Tachov	4 085	12 676	41,0
Kralovice	3 979	3 485	40,8
Rokycany	3 067	14 001	41,7
Blovice	2 896	4 168	41,1
Přeštice	2 539	7 212	41,2
Domažlice	2 461	11 031	41,8
Nýřany	2 279	7 121	39,8
Stod	2 002	3 719	42,4
Nepomuk	1 278	3 815	40,0

(ČSÚ, RIS, 2012, vlastní zpracování)

8 TRH PRÁCE V PLZEŇSKÉM KRAJI

V roce 2011 žilo v Plzeňském kraji 572,9 tis. obyvatel. Z toho 491,3 tis. bylo ve věku 15 a více let. Trh práce je rozdělen na tři míry, popisující trh práce, jejichž souhrn je v tabulce níže. Podíl pracovní síly v populaci je označován jako míra ekonomické aktivity a podíl zaměstnaných v populaci je označován jako míra zaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Tyto ukazatele jsou konstruovány podle metodiky Eurostatu vypracované na základě doporučení Mezinárodní organizace práce. (MPSV, 2011)

Tab. 3 Charakteristika trh práce v Plzeňském kraji, 2011

	Celkem	Muži	Ženy
Obyvatelstvo 15 a více let (v tis.)	491,3	241,4	250,0
Zaměstnaní (v tis.)	276,6	158,8	117,9
Nezaměstnaní (v tis.)	15,1	6,4	8,6
Neaktivní (v tis.)	199,6	76,1	123,5
Obyvatelstvo 15-64 let (v tis.)	397,8	202,4	195,5
Míra ekonomické aktivity (v %)	72,1	80,0	63,9
Míra zaměstnanosti (v %)	68,3	76,9	59,5
Míra nezaměstnanosti (v %)	5,2	3,9	6,9

(MPSV, 2011)

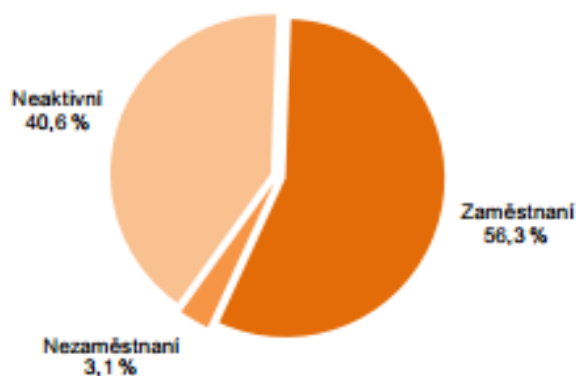
Výše uvedená tabulka nám shrnuje údaje zaměstnaných, nezaměstnaných a neaktivní obyvatel v Plzeňském kraji. Větší problémy s nezaměstnaností je u žen, zejména s těmi, které se dostávají do věkové kategorie nad čtyřicet let. Mají problém najít si zaměstnání, a to jak z důvodu věku či péče o závislé osoby, tak z důvodu nedostatečné kvalifikace nebo obav, že nedokážou začlenit do nového kolektivu (například po mateřské dovolené).

8.1 Ekonomické postavení obyvatel

Ekonomické postavení obyvatel vyjadřuje postavení osob na trhu práce. Osoby jsou členěny na zaměstnané, nezaměstnané a ekonomicky neaktivní. Pracovní síla je definovaná jako součet zaměstnaných a nezaměstnaných. Jedná se o obsahově nesourodou kategorii, která však kvantifikuje osoby vstupující na trh práce. Pro pracovní sílu se také používá termín ekonomicky aktivní populace.

Struktura populace podle ekonomické aktivity je silně ovlivněna demografickou strukturou (zejména počty osob v důchodovém věku) a dále ekonomickým vývojem v zemi či kraji.

Pracovní sílu tvořilo v Plzeňském kraji 59,4 % osob (276,6 tis. zaměstnaných a 15,1 tis. nezaměstnaných osob), přičemž na trhu práce více participovali muži než ženy. V počtu ekonomicky neaktivních osob (zbylých 40,6 %) dominovaly především osoby ve starobním důchodu. V nižším věku byli neaktivními především ti, kteří se vzdělávali nebo osoby, které pečovaly o děti a domácnost. (MPSV, 2011)



Obr. 9 Podíly zaměstnaných, nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních osob ve věku 15 a více let, Plzeňský kraj 2011

(MPSV, 2011)

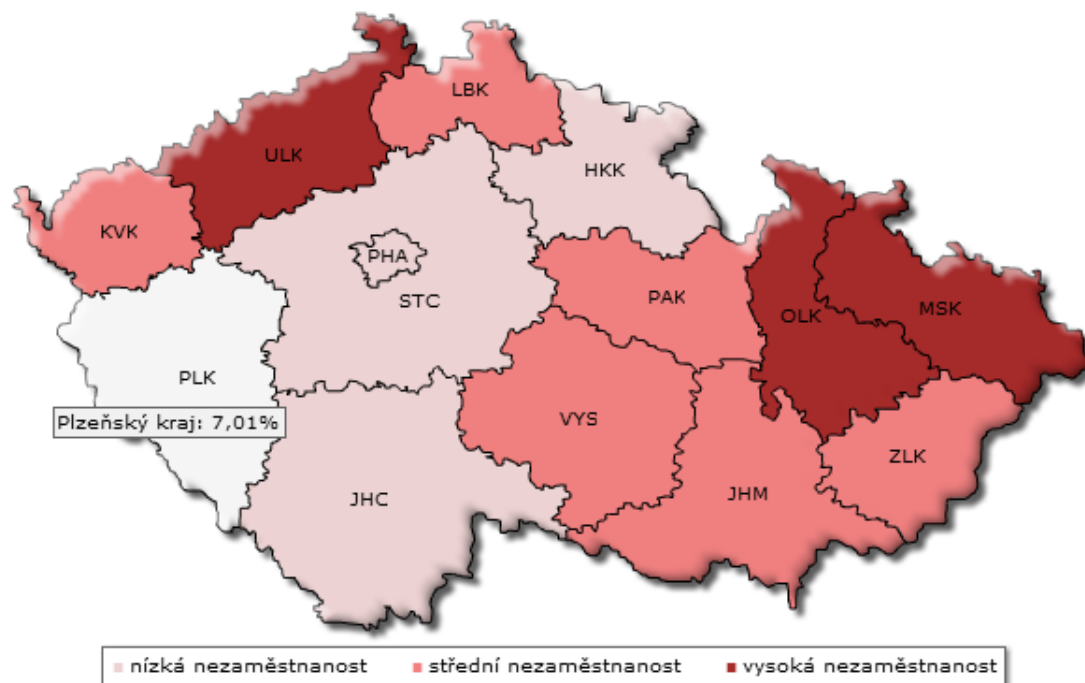
V Plzeňském kraji bylo v roce 2011 zaměstnáno 276,6 tis. osob. Jejich struktura dle tříd zaměstnání byla podobná republikovému průměru, o něco vyšší podíl zaměstnaných byl zaznamenán u profesí, které nevyžadují vyšší vzdělání – dělnické a řemeslnické profese, kde se zařazují např. montéři, pracovníci obsluhující stroje a zařízení, strojírenští dělníci, kovodělníci, pracovníci v oboru elektroniky a elektrotechniky apod. Naopak o něco nižší podíl osob byl zaměstnán ve skupině vedoucích a odborných pracovníků (14,8 % v Plzeňském kraji oproti 17,4 % v ČR). (MPSV, 2011)

8.2 Vývoj míry nezaměstnanosti v Plzeňském kraji

Míra nezaměstnanosti je jedním z ukazatelů, které velmi rychle reagují na ekonomický vývoj. Na počátku sledovaného období měl Plzeňský kraj třetí nejnižší míru nezaměstnanosti v rámci ČR. Do roku 2004 se její hodnota zvýšila na 5,8 %, poté se jak v ČR, tak v

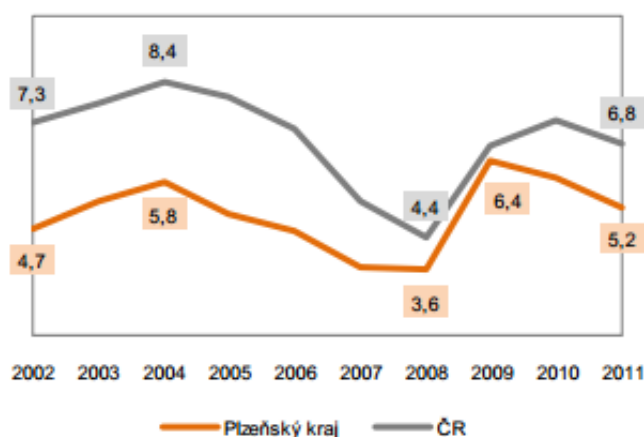
Plzeňském kraji nezaměstnanost snižovala v souvislosti s příznivým ekonomickým vývojem a dosáhla svého minima v roce 2008. Během následujících dvou let ale opět vzrostla vlivem ekonomické krize v ČR na 7,4 %, v Plzeňském kraji na 6,4 %, což byl jeden z nejvýraznějších růstů regionální nezaměstnanosti v zemi. Do roku 2011 se míra nezaměstnanosti v tomto kraji snížila na 5,2 %. (MPSV, 2011)

Z níže uvedeného grafu je patrné, že v roce 2011, míra nezaměstnanosti, opět vzrostla a to na 7,01%. V porovnání s ostatními kraji byl Plzeňský kraj na druhém místě, po kraji Hlavní město Praha, který měl míru nezaměstnanosti pouze 3,95%. Středočeský kraj, s mírou nezaměstnanosti 7,07%, patřil na třetí místo v jednotlivých krajích.



Obr. 10 Míra registrované nezaměstnanosti v jednotlivých krajích k 31. 12. 2011
(ČSÚ, 14. 5. 2012)

Ministerstvo práce a sociálních věcí v následujícím grafu udává míru nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v porovnání s celou Českou republikou. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v roce 2008, poté se zvýšila vlivem hospodářské krize na 6,4 %.



Obr. 11 Vývoj míry nezaměstnanosti osob ve věku 15-64 let v Plzeňském kraji a v ČR, 2002–2011, v %

(MPSV, 2011)

Český statistický úřad zpracoval údaje o počtech uchazečů o zaměstnání a míře nezaměstnanosti v jednotlivých letech. Tyto údaje jsem shrnula v tabulce. Míra registrované nezaměstnanosti byla v roce 2008 na velmi dobré úrovni. Následkem hospodářské krize se daná situace rapidně zhoršila v letech 2009 – 2010. V loňském roce se již trh práce stabilizoval a míra nezaměstnanosti i počet uchazečů o zaměstnání se snížil.

Tab. 4 Dlouhodobý vývoj Plzeňského kraje v letech 2008 – 2011

	Měřicí jednotka	2008	2009	2010	2011
Nezaměstnanost (k 31. 12.)					
Uchazeči o zaměstnání	osoby	16 757	26 802	27 267	23 308
Dosažitelní		16 087	26 212	26 561	22 669
Ženy		9 025	13 596	13 226	11 710
Volná pracovní místa	místa	7 562	2 078	2 161	2 603
Míra registrované nezaměstnanosti	%	5,03	8,16	8,25	7,01

(ČSÚ, 15. 5. 2012, vlastní zpracování)

„Dosažitelní uchazeči jsou uchazeči o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazení na rekvalifikační kurzy, nebo uchazeči, kteří vykonávají krát-

kodobé zaměstnání, a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu mateřské dovolené.“

(ČSÚ, 15. 5. 2012)

8.2.1 Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Plzeňského kraje

Míra registrované nezaměstnanosti v Plzeňském kraji, jak je patrné z grafu, dosahovala 7,01%. V jednotlivých okresech byla míra nezaměstnanosti tato: Domažlice 7,96%, Klatovy 8,66%, Plzeň-město 5,85%, Plzeň-jih 5,80%, Plzeň-sever 6,97%, Rokycany 5,75%, Tachov 10,04%.

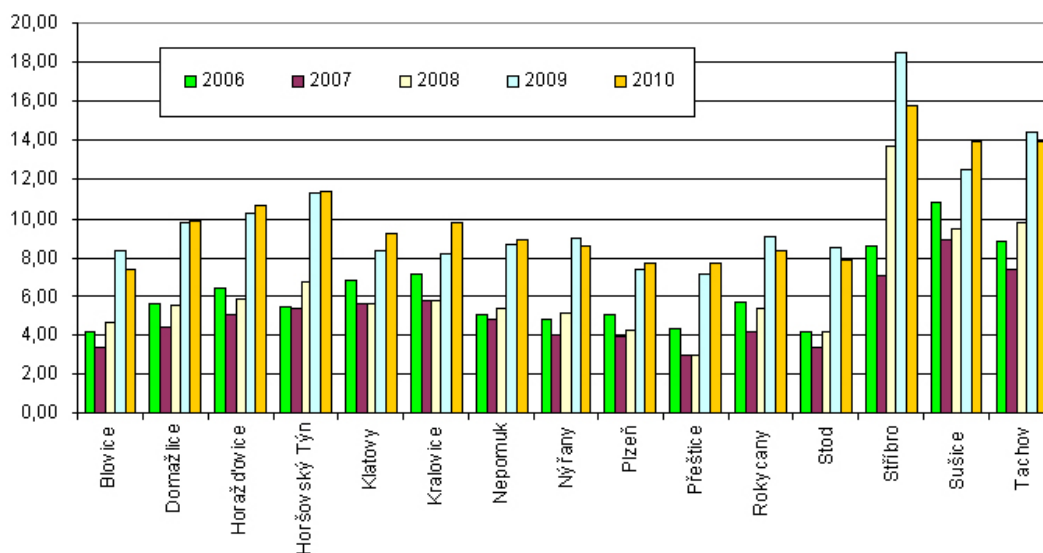


*Obr. 12 Míra registrované nezaměstnanosti v Plzeňském kraji a jeho okresech
k 31. 12. 2011*

(ČSÚ, 14. 5. 2012)

8.2.2 Míra nezaměstnanosti ve správních obvodech obcí s rozšířenou působností

Jak jsem již uvedla v 7. kapitole, správní obvod rozšířené působnosti zpravidla tvoří část okresu, ale v některých případech je totožný s územím okresu. V níže uvedeném grafu jsem se zaměřila na vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých obvodech obcí s rozšířenou působností.



Obr. 13 Míra registrované nezaměstnanosti ve správních obvodech obcí s rozšířenou působností Plzeňského kraje v letech 2006 až 2010 (v %)

(stav k 31. 12.)

(ČSÚ, 2010)

V tomto grafu je vidět, že nejvyšší míru nezaměstnanost měl správní obvod Stříbro. V roce 2009 míra nezaměstnanosti přesahovala 18%, poté klesla pod 16%. Tento obvod je zemědělsko-průmyslovým. Na území se nachází několik průmyslových firem, k největším patří Kermi, s. r. o. Stříbro, Opravy a kovovýroba Záchlumí, a. s. a Alcoa Fujikura Czech, s. r. o. Stříbro.

Ve správních obvodech Tachov a Sušice se míra nezaměstnanosti pohybovala kolem 14%. Tachovsko patří také k zemědělsko-průmyslovým. V současné době zde působí řada větších průmyslových podniků, které jsou soustředěny ve třech městech - Tachov, Bor a Planá. Patří mezi ně Eissmann Automotive ČR, Ideal Automotive s. r. o. a Elektrometall s. r. o. (ČSÚ, 15. 5. 2012)

Sušicko je významný ve své zemědělské výrobě. Působí zde řada zemědělských firem, nejvýznamnějšími jsou Zemědělsko-obchodní družstvo Kolinec, Zemědělsko-obchodní družstvo Hlavňovice, Obchodní družstvo Soběšice a další. Průmysl zde nemá výrazné postavení, je soustředěn především v Sušici a v Kašperských Horách. K největším zaměstnavatelům patří Solo Sirkárna, a. s. Sušice (výroba sirek), SPAK-VSD Austria, a. s. (výroba koření), Medica Filtr, s. r. o. Kašperské Hory (výroba zdravotnických prostředků) a Gioö Style PAP, a. s. Sušice (výroba plastových obalů). (ČSÚ, 15. 5. 2012)

Oproti tomu ve správním obvodu Blovice vidíme nejnižší míru nezaměstnanosti, která k 31. 12. 2010 dosahovala 7,37% a oproti předchozímu roku poklesla o 0,93 procentního bodu. V porovnání s ostatními správními obvody představovala dosažená míra registrované nezaměstnanosti nejnižší hodnotu v Plzeňském kraji. I když průmysl nepatří mezi klíčové odvětví, nachází se na území Blovicka několik větších firem. Za zmínku stojí FAIVELEY TRANSPORT LEKOV, a. s. s výrobou trakčních přístrojů, OKAL CZ, s. r. o. s montáží rodinných domů, ProMinent, s. r. o. s nabídkou výrobků v oblasti dávkování čerpadel a systémů a zařízení na úpravu vody. K 31. 12. 2010 bylo v registru ekonomických subjektů evidováno 2 559 subjektů, z nichž 80,8% tvořily fyzické osoby. (ČSÚ, 15. 5. 2012)

V 9. kapitole jsem zpracovala údaje o nezaměstnanosti v Plzeňském kraji v roce 2012.

9 SOUČASNÝ STAV NEZAMĚSTNANOSTI

Průměrný počet nezaměstnaných osob se podle metodiky Mezinárodní organizace práce (ILO), očištěný od sezónních vlivů, proti 1. čtvrtletí roku 2012 zvýšil o 5,3 tis. osob. Za nezaměstnané jsou podle definice ILO považovány osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů. Tato metodika je jednotná pro všechny členské země EU a poskytuje mezinárodně srovnatelné údaje. Je třeba respektovat skutečnost, že definice nezaměstnaných podle ILO se liší od definice uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce MPSV.

Počet nezaměstnaných osob dosáhl 350,9 tis. (z toho 180,6 tis. žen), přičemž meziročně se celkový počet nezaměstnaných snížil pouze o 0,5 tis. osob. Pokles nezaměstnanosti se významněji neprojevil ani v mužské (pokles o 0,8 tis.) ani v ženské populaci (vzestup o 0,3 tis.).

Přes nepatrný pokles celkové nezaměstnanosti se naopak zvýšil celkový počet osob nezaměstnaných jeden rok a déle o 18,0 tis. osob a činil 155,4 tis. osob. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných z celkového počtu nezaměstnaných osob dosáhl již 44,3 %.

Obecná míra nezaměstnanosti podle definice ILO (ve věkové skupině 15-64letých) dosáhla podobně jako ve 2. čtvrtletí 2011 hodnoty 6,8%. V třídění podle stupně dosaženého vzdělání mají nízkou míru nezaměstnanosti trvale vysokoškoláci (2,5%) a osoby s úplným středním vzděláním s maturitou (4,8%). Vysoká míra nezaměstnanosti přetrvává ve skupině osob se základním vzděláním (28,3%), nadprůměrná je i v početné skupině osob se středním vzděláním bez maturity vč. vyučených (7,4%). (ČSÚ, 2012)

Plzeňský kraj patří ke krajům s nižší mírou registrované nezaměstnanosti. K 30. 6. 2012 dosáhl druhé nejnižší míry registrované nezaměstnanosti v České republice. Míra registrované nezaměstnanosti činila 6,13% a v porovnání se stejným obdobím loňského roku se snížila o 0,47 procentního bodu. Oproti České republice byla o 1,94 procentního bodu nižší.

9.1 Míra registrované nezaměstnanosti v porovnání s ostatními kraji

Tradičně byla nejnižší míra registrované nezaměstnanosti (4,07%) zaznamenána v kraji Hlavní město Praha, naopak nejvyšší v krajích Ústeckém (12,81%), Moravskoslezském (10,87%) a Olomouckém (10,03%).

Tab. 5 Míra registrované nezaměstnanosti a volná pracovní místa v krajích ČR
k 30. 6. 2012

	Míra nezaměstnanosti v %			Volná pracovní místa celkem	z toho pro		Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo
	celkem	ženy	muži		absolventy a mladistvé	osoby se zdravotním postižením	
Česká republika	8,07	9,63	6,88	42 779	6 281	3 034	11,1
v tom kraje:							
Hl. město Praha	4,07	4,66	3,63	10 139	716	472	3,3
Středočeský	6,67	8,21	5,54	5 306	1 182	285	9,1
Jihočeský	6,76	8,42	5,49	2 852	395	347	8,3
Plzeňský	6,13	7,66	4,99	2 954	239	167	6,8
Karlovarský	9,59	10,49	8,87	1 403	320	121	11,8
Ústecký	12,81	15,45	10,89	2 261	490	331	25,4
Liberecký	9,25	11,49	7,59	2 015	305	196	11,0
Královéhradecký	6,90	8,17	5,90	1 910	273	107	10,6
Pardubický	7,27	8,81	6,09	2 660	460	215	7,6
Vysočina	8,07	10,18	6,50	1 115	241	99	19,4
Jihomoravský	9,00	10,64	7,76	2 878	381	165	19,8
Olomoucký	10,03	11,89	8,55	1 446	262	97	23,6
Zlínský	8,55	10,18	7,31	1 672	441	164	16,0
Moravskoslezský	10,87	12,60	9,56	4 168	576	268	17,4

(ČSÚ, 30. 6. 2012)

9.2 Míra registrované nezaměstnanosti v okresech Plzeňského kraje

V okresech Plzeňského kraje dosahovaly nižší míry registrované nezaměstnanosti okresy Plzeň-jih (4,92%), Rokycany (5,16%) a Plzeň-město (5,41%), naopak nejvyšší míry registrované nezaměstnanosti okresy Tachov (8,71%) a Domažlice (7,20%).

Tab. 6 Míra registrované nezaměstnanosti a volná pracovní místa v okresech Plzeňského kraje k 30. 6. 2012

	Míra nezaměstnanosti v %			Volná pracovní místa celkem	z toho pro		Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo
	celkem	ženy	muži		absolventy a mladistvé	osoby se zdravotním postižením	
Plzeňský kraj	6,13	7,66	4,99	2 954	239	167	6,8
v tom okresy:							
Domažlice	7,20	8,66	5,96	300	13	4	8,0
Klatovy	6,83	8,80	5,44	503	10	11	6,2
Plzeň-město	5,41	6,90	4,34	1 214	156	100	5,1
Plzeň-jih	4,92	6,44	3,85	350	15	23	4,9
Plzeň-sever	6,04	7,59	4,87	284	18	13	8,6
Rokycany	5,16	6,39	4,15	85	11	3	17,0
Tachov	8,71	9,91	7,76	218	16	13	13,0

(ČSÚ, 2012)

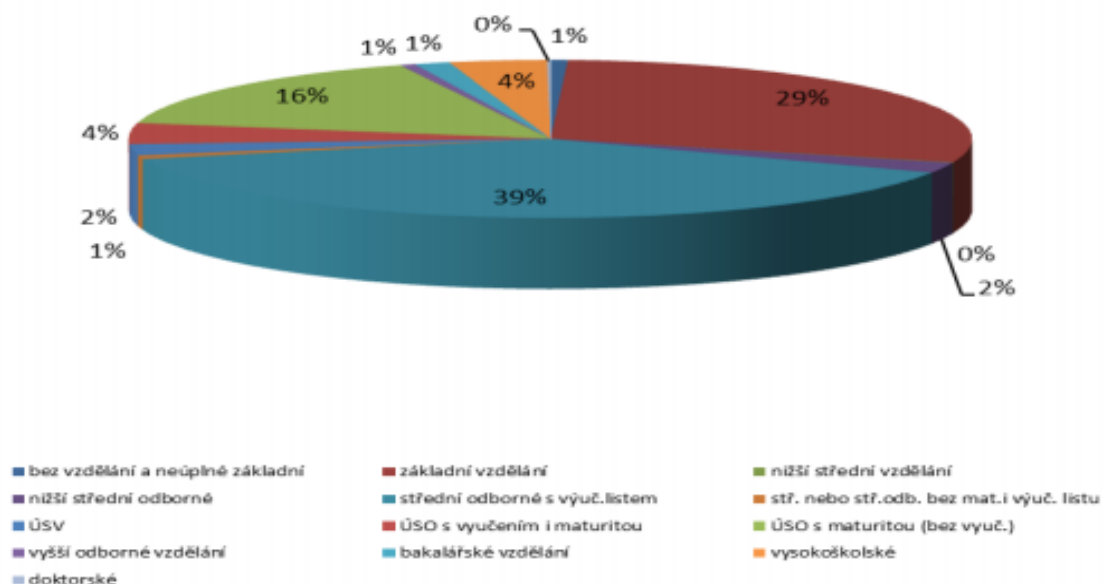
V následující kapitole se zabývám údaji o uchazečích o zaměstnání v Plzeňském kraji. Dále jsem shrnula informace o možnostech nezaměstnaných, jak získat pracovní místo. Jedná se v první řadě o rekvalifikaci, v druhé řadě o aktivitu, vyvíjenou ze strany Agentur práce.

10 STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ A JEJICH MOŽNOSTI PŘI HLEDÁNÍ PRÁCE

Uchazeči o zaměstnání mohou být rozděleni do různých skupin, například podle vzdělání, věku, nebo délky evidence. Podle těchto údajů se jednotlivé úřady práce mohou více či méně zaměřit na rizikové skupiny a dále s nimi pracovat.

10.1.1 Vzdělanostní struktura

Největší podíl na vzdělanostní struktuře ke konci 2011 tvořili uchazeči se středním odborným vzděláním (38,8 %), základním vzděláním (29,1 %) a úplným středním odborným vzděláním s maturitou (15,9 %).

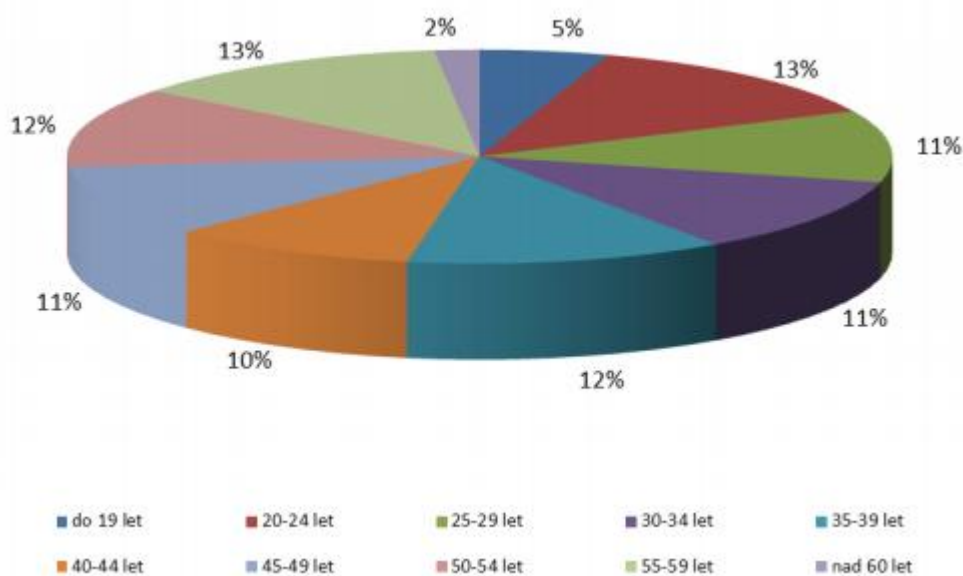


Obr. 14 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji k 31. 12. 2011

(Integrovaný portál MPSV, 2012)

10.1.2 Věková struktura

Ve věkové struktuře tvořili ke konci roku 2011 největší skupinu uchazeči z věkové kategorie 20 – 24 let (13,0 %). Druhou největší skupinu tvořili uchazeči ve věku 55 – 59 let (12,7%). V roce 2010 došlo ke snížení průměrného věku uchazečů a to o 0,2 roku na 39,3 let.



Obr. 15 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji k 31. 12. 2011

(Integrovaný portál MPSV, 2012)

10.1.3 Struktura podle délky evidence uchazečů

Podle délky evidence tvořili největší skupinu uchazeči, kteří byli v evidenci dobu kratší než 3 měsíce (34,1 %), druhou nejpočetnější skupinu tvořili uchazeči pobývající v evidenci déle než 24 měsíců (18,3 %). Třetí nejvýznamnější skupinu pak tvořili uchazeči s délkou evidence 3 – 6 měsíců (17,5 %).

Tab. 7 Struktura uchazečů podle délky evidence v Plzeňském kraji k 31. 12. 2011

délka evidence	stav k					
	31. 12. 2010		30. 9. 2011		31. 12. 2011	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
do 3 měsíců	10 268	37,7	6 736	31,2	7 942	34,1
3 – 6 měsíců	4 758	17,4	3 376	15,6	4 089	17,5
6 – 9 měsíců	2 511	9,2	2 141	9,9	2 149	9,2
9 – 12 měsíců	1 955	7,2	1 779	8,2	1 456	6,2
12 – 24 měsíců	4 547	16,7	3 361	15,6	3 415	14,7
nad 24 měsíců	3 228	11,8	4 181	19,4	4 257	18,3
celkem	27 267	100	21 574	100	23 308	100

(Integrovaný portál MPSV, 2012)

10.1.4 Struktura uchazečů podle okresů v Plzeňském kraji

Uchazeči o zaměstnání jsou v níže uvedené tabulce rozdělení na dosažitelné (jak bylo již vysvětleno – osoby, které mohou nastoupit do zaměstnání do 14 dnů), ženy a osoby se zdravotním postižením. Další údaje se týkají počtu volných pracovních míst v jednotlivých okresech a míra uchazečů o zaměstnání na 1 volné místo. Ze srovnání počtu uchazečů a volných pracovních míst vyplývá, že nejvíce nezaměstnaných osob (při využití všech volných pracovních míst) je v Plzni a v Klatovech. Tato města jsou nejvíce zalidněná, proto tomu odpovídá tento počet. Tachov je třetím městem s nejvíce nezaměstnanými, je to i město s nejvyšší nezaměstnaností.

Tab. 8 Vybrané ukazatele okresů Plzeňského kraje k 31. 12. 2011

	Měřicí jednotka	Tachov	Domažlice	Klatovy	Plzeň-město	Plzeň-jih	Plzeň-sever	Rokycany
Uchazeči o zaměstnání	osoby	3 322	2 609	4 067	6 837	2 006	2 847	1 620
Dosažitelní		3 303	2 539	3 997	6 524	1 932	2 808	1 566
Ženy		1 575	1 283	1 953	3 519	1 027	1 451	902
Se zdravotním postižením		591	451	557	658	285	250	292
Volná pracovní místa		203	232	410	1 272	249	174	63
Uchazeči na 1 volné místo	%	16,4	11,2	9,9	5,4	8,1	16,4	25,7

(ČSÚ, 15. 5. 2012, zpracování vlastní)

10.2 Současný stav uchazečů o zaměstnání

Podle Českého statistického úřadu na úřadech práce Plzeňského kraje k 30. 6. 2012 zaregistrováno 20 156 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu nezaměstnaných uchazečů představovaly ženy 53,5%.

Dosažitelných uchazečů, kteří mohli bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, bylo evidováno 19 664, tj. 97,6% z celkového počtu uchazečů. Občanů se zdravotním postižením bylo evidováno 2 842, tj. 14,1% z celkového počtu uchazečů. Meziročně se počet neumístěných uchazečů snížil o 8,8% a počet dosažitelných uchazečů o 7,6%.

Na 1 volné pracovní místo připadlo nejvíce uchazečů v okrese Rokycany (17,0) a Tachov (13,0), nejméně okrese Plzeň-jih (4,9) a Plzeň-město (5,1). Pro osoby se zdravotním postižením bylo nejméně míst v okrese Rokycany (3) a Klatovy (4).

Tab. 9 Neumístění uchazeči o zaměstnání v jednotlivých okresech Plzeňského kraje k 30. 6. 2012

	Neumístění uchazeči o zaměstnání celkem	z celkového počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání						
		dosažitelní	ženy		absolventi a mladiství		osoby se zdravotním postižením	s nárokem na podporu v nezaměstnanosti
			celkem	z toho dosažitelné	celkem	z toho dosažitelní		
Plzeňský kraj	20 156	19 664	10 781	10 513	794	787	2 842	4 297
v tom okresy:								
Domažlice	2 392	2 354	1 325	1 305	67	67	420	384
Klatovy	3 131	3 060	1 656	1 623	156	155	497	637
Plzeň-město	6 191	5 952	3 316	3 184	221	218	584	1 576
Plzeň-jih	1 722	1 655	929	893	80	78	284	393
Plzeň-sever	2 446	2 433	1 324	1 317	102	102	222	576
Rokycany	1 448	1 386	813	775	61	60	298	310
Tachov	2 826	2 824	1 418	1 416	107	107	537	421

(ČSÚ, 30. 6. 2012)

V časové řadě let 2008 až 2012 (stav k 30. 6.) byla v Plzeňském kraji zaznamenána v roce 2008 nejnižší míra registrované nezaměstnanosti (3,74%). V roce 2012 se v porovnání s rokem 2008 zvýšila míra registrované nezaměstnanosti o 2,39 procentních bodů. Ve sledované časové řadě počet neumístěných uchazečů vzrostl o 61,3% a počet dosažitelných uchazečů o 68,3%. Počet volných míst se snížil o 79,5%. Ve sledovaném období nastala největší změna v roce 2009, kdy se meziročně míra registrované nezaměstnanosti zvýšila o 3,18 procentních bodů. Nejvyšší míry registrované nezaměstnanosti (7,45%) bylo v Plzeňském kraji dosaženo v roce 2010. Od roku 2010 začala nezaměstnanost pozvolna klesat.

10.3 Spolupráce s agenturami práce

Uchazeče o zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce zařadit, na základě individuálního akčního plánu a s jeho předchozím písemným souhlasem, do programu tzv. sdíleného zprostředkování zaměstnání, v němž Úřad práce spolupracuje se soukromými agenturami práce. Cílem je zvýšit efektivitu zprostředkování zaměstnání a umožnit efektivní využití různých forem zprostředkování uchazečům o zaměstnání, kteří sami aktivně práci hledají.

- Agentury práce mohou získat příspěvek na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání.

- K tomuto mohou získat další příspěvek, když umístí uchazeče do pracovního poměru na dobu neurčitou a také, když si tento člověk udrží zaměstnání minimálně 6 měsíců.
- Za umístění uchazeče o zaměstnání však nebude považováno, když ho přijme do pracovního poměru agentura práce pověřená zprostředkováním zaměstnání.
- Dohoda mezi Úřadem práce ČR a agenturou práce bude obsahovat i účinné nástroje pro kontrolu prováděného zprostředkování zaměstnání (MPSV, 2012)

10.3.1 Agentury práce

Pro případ svého úpadku se zpřesňují práva a povinnosti agentur práce při zajišťování povinného pojištění. Informační povinnost agentur práce se rozšiřuje o hlášení počtu uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce (sdílené zprostředkování).

Agentura práce nebude moci dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, anebo který je osobou se zdravotním postižením. (MPSV, 2012)

Rozsáhlejší nabídka pracovních míst u agentur než na úřadu práce spočívá především v jejich specializaci. Úřady práce slouží hlavně jako sociální síť a nabídka volných míst je jen část jejich práce. Agenturám jde navíc o zisk. Nabídka volných pracovních míst v agentuře někdy obsahuje i zaměstnání, na která nikdo dosud přes úřad práce nereagoval.

Hlavní výhodou zprostředkování práce přes agenturu je, že zájemce o nové pracovní místo nic nestojí. Za zprostředkování práce fyzická osoba agentuře nic neplatí, ani ve formě srážek ze mzdy či odměn.

Agentury práce zaměstnávají mnohdy pracovníky na dočasný pracovní poměr či na dohodu o provedení práce. V takovém případě jsou zaměstnanci agentury a další zaměstnavatelé si je jen najímají. Agentura pak svým zaměstnancům vyplácí mzdu a platí za ně zdravotní a sociální pojištění. (Mašek, 2010)

11 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI - REKVALIFIKACE

Jak jsem již uvedla v teoretické části, rekvalifikace je součástí aktivní politiky zaměstnanosti a patří, z pohledu uchazečů o zaměstnání, mezi nejvýznamnější. Proto bych se na tuto formu vzdělávání ráda zaměřila.

Podrobné informace o rekvalifikaci nalezneme v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v §108 až 110.

11.1 Příklady rekvalifikačních kurzů

V roce 2011 bylo v Plzeňském kraji do rekvalifikačních kurzů zařazeno celkem 2 492 uchazečů o zaměstnání, tedy o 1 041 méně než v předešlém období. Z tohoto počtu bylo 301 uchazečů v kurzech hrazených z prostředků státního rozpočtu a 2 191 v kurzech hrazených z prostředků ESF.

Z celkového pohledu lze říci, že v Plzeňském kraji v roce 2011 mezi nejčastější profesní zařazení rekvalifikačních kurzů patřily následující kurzy:

- obsluha PC,
- obsluha elektrovozíku a motovezíku,
- základní kurz svařování,
- účetnictví
- pracovník v sociálních službách,
- kuchařské práce,
- obsluha motorové pily,
- AutoCAD,
- grafické práce na PC,
- masér,
- personalistika,
- rozšíření řidičského oprávnění.

Do rekvalifikačních kurzů hrazených z národní APZ bylo v roce 2011 zařazeno 301 uchazečů, za tyto vzdělávací aktivity bylo vyplaceno 1 795 827,- Kč.

Do kurzů hrazených z ESF – NIP bylo zařazeno 1 221 uchazečů a vyplaceno bylo 7 512 340,- Kč. A do kurzů hrazených z ESF – RIP bylo zařazeno 970 uchazečů (uzavřeno bylo dokonce 1 271 dohod, někteří uchazeči tedy absolvovali více rekvalifikací) a vyplaceno tak bylo 5 807 682,- Kč. Celkem tedy bylo do rekvalifikací v roce 2011 investováno 15 115 849,- Kč.

Po zařazení do APZ opustilo evidenci úřadu práce celá řada uchazečů, ať už nastoupili na společensky účelná pracovní místa nebo na místa pro veřejně prospěšnou práci. I uchazeči, kteří absolvovali rekvalifikaci, velmi často nastupovali do zaměstnání. To znamená, že aplikací APZ se podařilo v průběhu roku snižovat nezaměstnanost. Protože byla velmi přísně dodržována pravidla pro účelné zařazování uchazečů, podařilo se umístit uchazeče problémové, ať už dlouhodobě nezaměstnané nebo uchazeče spadající do některé z kategorií § 33 ZoZ. Nejvíce bylo umístěno dlouhodobě nezaměstnaných, vysoké bylo také procento zaměstnaných osob starších 50 let. Protože bylo dbáno také na to, aby byla dána přednost uchazečům z problémových lokalit, podařilo se v těchto oblastech nezaměstnanost snížit. (Integrovaný portál MPSV, 2012)

V následující tabulce uvádím příklady rekvalifikačních kurzů, které budou realizovány v okrese Plzeň.

Tab. 10 Přípravované rekvalifikační kurzy Plzeň

Název kurzu	Termín (2012)	Cena za 1 osobu (Kč)
Pracovník v sociálních službách v přímé obslužné péči i v terénu (190 hodin)	20. 8. - 5. 10.	8900
Obsluha osobního počítače (80 VH)	3. 9. - 17. 9.	4500
Mzdové účetnictví s využitím VT (120 VH)	3. 9. - 8. 10.	7300
Personalista/ka (120 VH)	18. 9. - 23. 10.	10000
Účetnictví s využitím výpočetní techniky (160 VH)	říjen	7800
Pracovník v sociálních službách (150 VH)	listopad	8500

(Grafia, s. r. o., 4. srpna 2012)

(akreditované Ministerstvem školství ČR, Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR)

Podle mého názoru je hlavním přínosem rekvalifikačních kurzů především zvýšení možnosti nezaměstnaných uplatnit se na trhu práce. Během rekvalifikačních kurzů se uchazeči o zaměstnání dostávají z každodenního stereotypu, do kterého se jistě dostanou, když ztratí práci. Absolventi určitého rekvalifikačního kurzu jsou více motivováni k dalšímu hledání pracovního místa.

Uchazeči o zaměstnání mají v takovém případě širší možnosti využití svých dovedností v různých oborech nebo ve stejném oboru na vyšších pracovních pozicích.

12 SWOT ANALÝZA TRHU PRÁCE PLZEŇSKÉHO KRAJE

12.1.1 Silné stránky

- Západočeská univerzita v Plzni s tradicí technických oborů (elektro, strojírenství), Lékařská fakulta Univerzity Karlovy v Plzni (všeobecné lékařství, stomatologie), větší nabídka ze strany uchazečů o zaměstnání
- Zájem podniků o spolupráci se Západočeskou univerzitou v Plzni, a tím předpokládané zvýšení zaměstnanosti v těchto oborech
- Významné dopravní napojení Plzeňského kraje, výhodná poloha vzhledem k Německu i Rakousku, pražského letiště, a z toho vyplývající velký počet pracovních příležitostí i v zahraničí
- Připravená infrastruktura pro investory (Borská pole, Škodovka), možnost vzniku nových pracovních míst nejen pro zaměstnance, ale i pro budoucí podnikatele
- Vysoká produktivita práce v určitých oborech, zaměření zejména na elektronický a elektrotechnický průmysl, automobilní komponenty, strojírenství, potravinářství
- Exportní orientace firem a atraktivita kraje pro zahraniční investory ve vybraných oborech zpracovatelského průmyslu – elektrotechnika a spotřební elektronika, automobilní komponenty

12.1.2 Slabé stránky

- Ztráta tradiční silné vazby mezi Západočeskou univerzitou a Škodou, málo zakázek od podniků na univerzitu
- Plzeňský kraj má nízkou mobilitu obyvatel (pracovní síly) a je zde i velká konkurence Prahy, kam se může kvalifikovanější pracovní síla stěhovat za prací (vyšší platy, větší možnosti kariérního růstu)
- Image města Plzně a regionu - známá převážně jako oblast těžkého průmyslu
- Nedostatečné nájemní prostory a budovy vhodné pro investory
- Veliké rozdíly mezi městem Plzní a okolními městy a vesnicemi v Plzeňském kraji (například dopravní infrastruktura, průměrná mzda, atraktivita pro investory)

12.1.3 Příležitosti a hrozby

Příležitosti se mohou obrátit v hrozby, pokud nebude region dostatečně připraven na využití těchto příležitostí.

- Příliv zahraničních investorů do Plzeňského kraje v žádoucích oborech. Toto se může stát i hrozbou z toho důvodu, že pokud nebude v tomto kraji zajištěna odpovídající infrastruktura, tyto investice mohou být přesunuty do jiných oblastí
- Využití volných průmyslových areálů (hrozbou je jejich nevyužití a nepřipravení)
 - Škoda – Brownfield (4 lokality, celkem asi 150 ha s následnou výstavbou nájemních hal),
 - využití letiště v Líních,
 - další nově připravované průmyslové zóny Domažlice, Horšovský Týn, Klattovy
- Zahraniční konkurence pro místní firmy se vstupem do EU a po otevření trhu (hrozbou bude, jestliže firmy včas nezareagují na konkurenci a nebudou se snažit o inovace)
- Větší mobilita pracovní síly po otevření hranic (hrozbou je odchod zaměstnanců do zahraničí, pro podnikatele tam mohou být výhodnější podmínky)
- Zvýšení nároků na kvalifikaci pracovních sil v kraji (hrozbou mohou být jednotliví uchazeči o zaměstnání z okolních krajů i zahraničí)

13 VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

V rámci analýzy nezaměstnanosti v Plzeňském kraji jsem prováděla průzkum na úřadech práce v podobě dotazníkového šetření. Dotazník (viz. - Příloha č. 1) jsem zaslala na všechny správní obvody s rozšířenou působností Plzeňského kraje. Jednalo se o Domažlice, Horažďovický Tým, Horažďovice, Klatovy, Sušice, Blovice, Nepomuk, Přeštice, Stod, Tachov, Stříbro, Rokycany, Kralovice, Nýřany a Plzeň. Z těchto uvedených mi dotazník zaslalo zpět 9 obcí.

Z tohoto dotazníkového průzkumu vyplynulo, že nejvíce uchazečů o zaměstnání mají základním vzděláním nebo jsou vyučení. Pro nezaměstnané se základním vzděláním je nejméně možných příležitostí pro vykonávání práce.

Nejvyšší počet nezaměstnaných je na straně mužů a to z toho důvodu, že ženy bývají na mateřské dovolené nebo jsou ženami v domácnosti. Mezi rizikovou skupinu patří nezaměstnaní ve věku mezi 36 – 50 lety, dále následuje skupina uchazečů s věkem vyšším než 50 let. Z toho vyplývá, že největší zájem o rekvalifikační kurzy mají právě tyto osoby a oproti minulým letům se stále zvyšuje.

Jak vyplynulo z dalšího bodu, nezaměstnaní lidé se snaží si práci najít sami a ve většině případů jim úřad práce k novému zaměstnání nepomůže.

Oblast Plzeňského kraje je zaměřena především na zemědělství a řemesla, v tomto oboru také nabízí největší počet pracovních míst.

Ministerstvo práce a sociálních věcí je nadřízeným orgánem Úřadu práce. V dotazníkovém šetření bylo uvedeno, že spolupráce s tímto orgánem je spíše na vysoké úrovni.

Zavedení nového systému dávek a softwaru od 1. 1. 2012 způsobil spoustu problémů. Úřady práce byly v první řadě nespokojené s novým softwarem, který nefungoval tak, jak by měl. V dotazníkovém průzkumu většina z těchto poboček uvedla, že se již tento stav zlepšil.

Uchazeči o zaměstnání se změněnou pracovní schopností jsou na úřadu práce evidováni zpravidla více než 3 roky, protože pro tyto nezaměstnané je málo příležitostí k získání nového pracovního místa. Větší řada zaměstnavatelů požaduje, aby zaměstnanci byli zdravotně způsobilí.

Dále jednotlivé úřady práce uvedly, že je většinou dostatečná spolupráce s potenciálními zaměstnavateli. Podle mého názoru by se však tento bod mohl výrazně zlepšit, a tím přispět k širší nabídce pracovních míst.

Úřad práce má dostatečné kompetence k tomu, aby mohl situaci na trhu práce ovlivnit, jak bylo uvedeno v dotaznících. Avšak je také potřeba dostatečná snaha zaměstnanců Úřadu práce i nezaměstnaných, aby se opravdu snížil počet uchazečů o zaměstnání.

V dotazníkovém průzkumu se uvádí, že školení zaměstnanců probíhá pololetně, což je z mého pohledu dostačující.

14 NÁVRH OPATŘENÍ A STRATEGIE VEDOUcí K POZITIVNÍM ZMĚNÁM NA TRHU PRÁCE V PLZEŇSKÉM KRAJI

14.1 Činnost státu

Míru nezaměstnanosti ovlivňuje v první řadě stát, a to prostřednictvím politiky zaměstnanosti. Dá se říci, že Česká republika patří do evropského průměru, co se aktivity v boji s nezaměstnaností týče.

Z mého pohledu však máme v naší zemi řadu nedostatků a rezerv v tom, jak zvýšit zaměstnanost a především toto zvýšení udržet na vysoké úrovni. Takovéto činnosti však vyžadují značnou míru spolupráce mezi všemi politickými stranami a v neposlední řadě také s odborovými organizacemi, a to ve skutečně dlouhodobém horizontu. Pokud bych měla navrhnout doporučení určené státnímu aparátu, nejspíš by byla vnímána jako poměrně radikální. Níže uvádím některá z nich.

14.1.1 Nutnost zavedení existence centrálního registru nezaměstnaných

Registr by měl obsahovat životopis uchazeče o zaměstnání, který by byl k dispozici i potenciálním zaměstnavatelům, nejen úřadům práce, jako je tomu dosud. Měl by být rozdělen podle kvalifikace, zaměření, věku a dalších kritérií. Tento registr by byl napojen na jednotlivé úřady práce.

14.1.2 Uzákonění ochranné lhůty zaměstnance v předdůchodovém věku

Zaměstnanec, kterému chybí 5 let k dovršení důchodového věku a má odpracováno minimálně 30 let, nemůže být propuštěn, neporuší-li hrubě pracovní povinnosti. V případě, že zaměstnanec není schopen vykonávat své pracovní úkoly (fyzické dispozice dané věkem, apod.), může ho přeradit na jiné pracovní místo.

14.1.3 Snížení fondu pracovní doby

Snížení fondu pracovní doby ze stávajících 42,5 hodin týdně na 37,5 hodin týdně. Z toho vyplývá nutnost zaměstnat nové pracovníky pro udržení stávajících výstupů a produktivity ze strany zaměstnavatelů.

14.1.4 Zvýšení kvality rekvalifikačních kurzů a úprava stávajících pravidel pro jejich absolvování

Nezaměstnaným je nabídnuta možnost absolvovat rekvalifikační kurz na základě předchozí dohody s určitým zaměstnavatelem. Realizace rekvalifikačního kurzu by byla možná i v případě nižšího zájmu uchazečů. Je nutné zajištění zvýšení povědomí o kvalitě absolventů těchto kurzů v očích zaměstnavatelů.

14.1.5 Daňové zvýhodnění pro potenciální zaměstnavatele

V případě přijetí nezaměstnaného na dobu delší než 5 let, je zaměstnavateli nabídnuto daňové zvýhodnění - navrácení daně v hodnotě části odvedeného sociálního pojištění, které platí za přijaté zaměstnance.

14.1.6 Uzákonění daňového zvýhodnění pro ty zaměstnavatele, kteří přijmou nezaměstnané po ukončení studia bez praxe

V případě přijetí nezaměstnaného bez praxe na dobu 2 let, je zaměstnavateli nabídnuto daňové zvýhodnění - navrácení daně v hodnotě části odvedeného sociálního pojištění, které platí za přijaté zaměstnance.

14.1.7 Zavedení specifických kritérií pro jednotlivé regiony ve věci státní podpory v nezaměstnanosti

Je nutné přihlížet ke specifickým zvláštnostem jednotlivých regionů Plzeňského kraje s ohledem na možnosti získávání zaměstnání. V různých regionech by byla různá výše podpory v nezaměstnanosti a délka jejího vyplácení.

14.1.8 Zajištění příspěvku na dopravu ze strany státu

Zvýšením motivace cestovat za prací i na větší vzdálenosti by mohl být příspěvek na dopravu do zaměstnání v závislosti na určité vzdálenosti z místa bydliště pro všechny.

Míru nezaměstnanosti mohou mimo jiné ovlivňovat i jednotliví uchazeči o zaměstnání. Proto jsem se v další části zaměřila i na činnosti, kterými mohou situaci na trhu práce zlepšit i nezaměstnaní.

14.2 Činnost nezaměstnaných

Uchazeči o práci jsou také součástí trhu práce v Plzeňském kraji, a proto by se měli aktivně zapojovat do získávání zaměstnání.

- Povinnost nezaměstnaných zaregistrovat se do centrálního registru nezaměstnaných.
- Povinnost nezaměstnaných, např. po uplynutí 1 roku od zavedení do evidence, přijmout nabídku práce na částečný úvazek
- Povinnost přijmout nabídku rekvalifikačního kurzu (spojené s kvalifikací nezaměstnaného)
- Povinnost nezaměstnaného setrvat na získaném pracovním místě po dobu 5 let, pokud si tento nezajistí jiné pracovní místo
- Povinnost nezaměstnaného přijmout pracovní místo, bez ohledu na kvalifikaci (v případě evidence na úřadu práce delší než 3 roky)

14.3 Činnost Plzeňského kraje

Činnosti státu a nezaměstnaných úzce souvisí s činnostmi jednotlivých krajů. V oblasti zaměstnanosti je Plzeňský kraj na velice dobré úrovni. Činností, které by snížily nezaměstnanost v tomto kraji, není mnoho, ale přesto bych ráda některé uvedla.

- Zvýšení dotací pro dopravce

Například v oblasti Tachovska je nejvyšší míra nezaměstnanosti, a to z toho důvodu, že je zde nedostatečná dopravní infrastruktura. Při zvýšení dopravních spojů a možností nezaměstnaných dojíždět za prací by se tato nezaměstnanost snížila.

- Zvýšení možností bydlení

Pronájem a prodeje bytů jsou soustředěny zejména na město Plzeň. V okolních městech a vesnicích nejsou možnosti bydlení tak velké, proto zde není snaha potenciálních investorů své podniky umisťovat i v těchto oblastech. S tímto souvisí také rozšíření dopravní infrastruktury do těchto měst a obcí.

- Větší zaměření na zemědělský průmysl

Plzeňský kraj je známý svou průmyslovou výrobou. V této oblasti je však spousta možností také pro zemědělskou výrobu (rozsáhlé pastviny – chov dobytka). Proto bych větší množství finančních prostředků přerozdělila právě do této oblasti, a tím zajistila větší množství pracovních míst i v tomto oboru.

- Zajištění pracovních míst pro absolventy

V Plzeňském kraji je vysoký počet uchazečů o zaměstnání mezi absolventy škol. Proto bych doporučila spolupráci s potenciálními zaměstnavateli již v období studia, a tak postupné zajištění pracovních míst.

ZÁVĚR

Otázka nezaměstnanosti je velmi složitý a dlouhodobý proces, vyžadující komplexní řešení jak ze strany státu, tak ze strany uchazečů o zaměstnání.

V první části mé diplomové práce jsem se zaměřila na shrnutí teoretických poznatků o trhu práce a nezaměstnanosti. Některé informace pro mne byly připomenutím z již absolvovaných předmětů, jiné byly pro mne nové, a o to více zajímavé. Úřady práce se musí řídit pouze zákony, a tyto jsem zpracovala a rozebrala v dalších kapitole teoretické části diplomové práce.

Mezi cíle mé diplomové práce, které jsem si stanovila, patří zmapování struktury nezaměstnanosti a její celkový vývoj v Plzeňském kraji v porovnání s ostatními kraji v ČR. Podrobným zkoumáním všech dostupných informací o této problematice jsem zjistila, že Plzeňský kraj je v otázce řešení problematiky nezaměstnanosti druhým nejlepším krajem v ČR. Je také atraktivním místem pro investory.

Pro zjišťování konkrétních informací jednotlivých Úřadů práce v Plzeňském kraji, jsem využila dotazníkové šetření, jehož výsledky jsem shrnula ve 13. kapitole.

Mimo dotazníkové šetření jsem také oslovila referentku zaměstnanosti Úřadu práce, která mi sdělila, že na Úřadu práce je pověřený pracovník, který sbírá a zadává žádosti od potenciálních zaměstnavatelů, kteří si píšou své potřeby a požadavky. Referentka tyto informace následně zadá do počítače, na vývěsky a na internetové stránky Úřadu práce. Poté toto místo zprostředkovatelky zaměstnání nabízí uchazečům. Každá poradkyně má svoji skupinu uchazečů, kterým se věnuje.

Myslím si, že i jednotlivé úřady práce by měly více spolupracovat mezi sebou, co se týká vyhledávání příležitosti zaměstnání pro jednotlivé uchazeče. Úřady práce jsou navzájem v kontaktu převážně při převodech evidence a právních potřebách. Zaměření hlavně na uchazeče zde nefunguje. Pokud nezaměstnaný o práci projevuje zájem, byl by ochotný za tímto zaměstnáním i dojíždět, jen mu v tom brání každodenní placení cestovného, které se mu mnohdy nevyplatí. Proto bych, jak jsem již zmínila i ve strategii, zavedla příspěvky na dopravu, které by mohly být pro nezaměstnané motivující. V případě, že nezaměstnaný danou práci získá, měl by mít nárok na tento příspěvek. Alespoň do té doby, než se tento (již zaměstnanec), dostatečně zapracuje a získá stabilní pracovní místo.

Další část mé diplomové práce byla zaměřena na rekvalifikační kurzy, jako aktivní politiku nezaměstnanosti. Rekvalifikační kurzy mají pro nezaměstnaného veliký význam z toho důvodu, že se může zaměřit na konkrétní obor, který je například v daném období žádaný, a má možnost získat pracovní místo lépe, než v oboru, který vystudoval nebo si také zvýšit kvalifikaci. Po konzultaci s referentkou zaměstnanosti jsem se dozvěděla, že uchazeči o zaměstnání i přesto, že se zúčastní rekvalifikačního kurzu, pracovní místo nemohou sehnat. Dochází tak k demotivaci uchazečů, kteří se o získání zaměstnání opravdu snaží, ale příležitostí získat práci je málo. Na druhé straně poté stojí uchazeči, kteří těchto kurzů „využívají“ proto, aby získali podporu v nezaměstnanosti. Na tom, aby získali zaměstnání, jim ve své podstatě nezáleží.

Jedním z cílů mé diplomové práce bylo také navržení opatření a strategie, která povede ke zlepšení situace na trhu práce v Plzeňském kraji. Pro získání přehledu o situaci na trhu práce v Plzeňském kraji jsem zařadila SWOT analýzu, která je rozdělena na silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby. Z mého pohledu je největší silnou stránkou pro Plzeňský kraj výhodná poloha vzhledem k Německu i Rakousku. Pro investory je zde spousta možností k vytvoření nových pracovních příležitostí.

V závěru této práce jsem vytvořila strategii, která by podle mého názoru, mohla vést k dalšímu zlepšení stávající situace na trhu práce v Plzeňském kraji. Ten je v otázce nezaměstnanosti (jak jsem již uvedla ve své diplomové práci) v porovnání s ostatními kraji na docela dobré úrovni. A já pevně věřím, že Plzeňský kraj bude v tomto trendu i nadále pokračovat.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] AGHOVÁ, Irena Maura, 26. ledna 2011. *Zaměstnanost: Politika zaměstnanosti, vývoj a jak nyní*. [online]. [cit. 2012-06-20]. Dostupné z: <<http://irenamauranovotna.blog.idnes.cz/c/233417/Zamestnanost-Politika-zamestnanosti-vyvoj-a-jak-nyni.html>>.
- [2] BIČÁKOVÁ, Olga, 19. 4. 2011. *Reorganizace úřadů práce přinese úspory a jednotné postupy*. [online]. [cit. 2012-08-08]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/10707>>.
- [3] BROŽOVÁ, Dagmar., 2006. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Economica. ISBN 80-245-1120-7.
- [4] ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ, 2012. *Mezinárodní organizace práce – MOP/ILO*. [online]. [cit. 2012-07-13]. Dostupné z: <<http://www.cmkos.cz/evropske-a-mezinarodni-vztahy/mezinarodni-organizace-prace-mop-ilo/>>.
- [5] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 1. 1. 2012. *Ediční plán*. [online]. [cit. 2012-07-13]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/00002BD91A/\\$File/13011203.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/00002BD91A/$File/13011203.pdf)>.
- [6] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 14. 5. 2012. *Animovaná mapa: Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 12. 2011*. [online]. [cit. 2012-06-15]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/animovana_mapa_mira_registrovane_nezamestnanosti_k_31_12_2011>.
- [7] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 14. 5. 2012. *Animovaný graf: Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 12. 2011*. [online]. [cit. 2012-06-15]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/animovany_graf_mira_registrovane_nezamestnanosti_k_31_12_2011>.
- [8] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 15. 5. 2012. *Časové řady*. [online]. [cit. 2012-07-25]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni>.

- [9] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 15. 5. 2012. *Charakteristika SO ORP Blovice*. [online]. [cit. 2012-07-10]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/so_orp_blovice>.
- [10] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 15. 5. 2012. *Charakteristika SO ORP Stříbro*. [online]. [cit. 2012-07-10]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/charakteristika_so_orp_stribro>.
- [11] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 15. 5. 2012. *Charakteristika SO ORP Sušice*. [online]. [cit. 2012-07-10]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/charakteristika_so_orp_susice>.
- [12] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 15. 5. 2012. *Charakteristika SO ORP Tachov*. [online]. [cit. 2012-07-10]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/charakteristika_so_orp_tachov>.
- [13] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 3. 8. 2012. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 2. čtvrtletí 2012*. [online]. [cit. 2012-07-29]. Dostupné z: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam080312.doc>>.
- [14] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 30. 6. 2012. *Nezaměstnanost v Plzeňském kraji k 30. 6. 2012*. [online]. [cit. 2012-07-18]. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/a5503711d4f262f0c1257a3900380eb5/\\$FILE/nezamestnanost.pdf](http://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/a5503711d4f262f0c1257a3900380eb5/$FILE/nezamestnanost.pdf)>.
- [15] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 4. 3. 2011. *Správní obvod obce s pověřeným obecním úřadem*. [online]. [cit. 2012-06-15]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/rso.nsf/i/poverene_obce>.
- [16] GRAFIA, s. r. o., 4. srpna 2012. *Rekvalifikační kurzy*. [online]. [cit. 2012-08-03]. Dostupné z: <http://www.grafia.cz/index.php?list=s01_08&lang=lan1>.
- [17] HALÁSKOVÁ, Renáta, 2008. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta. ISBN 978-80-7368-522-5.
- [18] HELÍSEK, M., 2000. *Makroekonomie – základní kurz*. Slaný: Melandrium. ISBN 80-86175-10-3.

- [19] INFORMAČNÍ CENTRUM OSN V PRAZE, 2005. *Mezinárodní organizace práce*. [online]. [cit. 2012-08-07]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/system-osn/specializovane-agentury/?i=116>>.
- [20] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV, 2012. *Analýza stavu a vývoje trhu práce v Plzeňském kraji*. [online]. [cit. 2012-07-26]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/trh_prace_pk_2011_analyza.pdf>.
- [21] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV, 23. 1. 2012. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2012-06-29]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz/>>.
- [22] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV, 23. 1. 2012. *Právní předpisy z oblasti zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2012-06-27]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/>.
- [23] INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV, 6. 2. 2012. *Úřad práce České republiky*. [online]. [cit. 2012-07-04]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr>>.
- [24] LIŠKA, Václav, 2002. *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing. ISBN 80-86419-27-4.
- [25] MAŠEK, František, 21. 6. 2010. *Práci můžete sehnat i přes agenturu. Buďte ale opatrní*. [online]. [cit. 2012-08-04]. Dostupné z: <<http://www.penize.cz/pracovni-pomer/83116-praci-muzete-sehnat-i-pres-agenturu-budte-ale-opatrní>>.
- [26] MEDIA GURU, 2012. *SWOT analýza*. [online]. [cit. 2012-07-20]. Dostupné z: <<http://www.mediaguru.cz/medialni-slovník/swot-analyza/>>.
- [27] MĚSTA A OBCE, 4. 3. 2011. *Plzeňský kraj*. [online]. [cit. 2012-07-23]. Dostupné z: <http://mesta.obce.cz/zs-kraj/vyhledat_kraj-43.htm>.
- [28] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 19. 4. 2011. *Reformy MPSV*. [online]. [cit. 2012-08-09]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/10707>>.
- [29] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2012. *Sociální reforma - nezaměstnanost*. [online]. [cit. 2012-07-13]. Dostupné z: <<http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/5>>.

- [30] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, červen 2010. *Zpráva o činnosti resortu práce a sociálních věcí od května 2009 do června 2010*. [online]. [cit. 2012-07-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/8985/ZC_kveten09-cerven10.pdf>.
- [31] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, duben 2012. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011*. [online]. [cit. 2012-06-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2011/Anal2011.pdf>.
- [32] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 13. 3. 2007. *Důvod a způsob založení povinného subjektu*. [online]. [cit. 2012-08-05]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/3359>>.
- [33] MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ, 28. 12. 2005. *Mezinárodní organizace práce*. [online]. [cit. 2012-08-07]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/cs/3359>>.
- [34] NAŘÍZENÍ VLÁDY Č. 515/2004 SB., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, 31. 12. 2010. [online]. [cit. 2012-07-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/nv_515_2004>.
- [35] NAŘÍZENÍ VLÁDY Č. 519/2004 SB., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, 28. 4. 2006. [online]. [cit. 2012-07-18]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/v_519_2004>.
- [36] NAŘÍZENÍ VLÁDY Č. 567/2006 SB., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, 9. 7. 2012. [online]. [cit. 2012-07-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=nv567_2006>.
- [37] PLZEŇSKÝ KRAJ, 12. 6. 2012. *Základní informace o kraji*. [online]. [cit. 2012-07-20]. Dostupné z: <<http://www.plzensky-kraj.cz/cs/clanek/zakladni-informace-o-kraji?sekce=all>>.
- [38] PLZEŇSKÝ KRAJ, 18. 2. 2010. *Symboly Plzeňského kraje*. [online]. [cit. 2012-07-20]. Dostupné z: <<http://www.plzensky-kraj.cz/cs/kategorie/symboly-pk?sekce=obcan>>.
- [39] PŘEHRANIČNÍ IMPULZNÍ CENTRUM, SRUŽENÍ RŮŽE, 1. 5. 2010. *Rekvalifikační kurzy Úřadu práce*. [online]. [cit. 2012-08-04]. Dostupné z:

<http://pic.sdruzeni.ruze.cz/VismoOnline_ActionScripts/File.aspx?id_org=100120&id_dokumenty=13189>.

[40] REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SERVIS, 2012. *Okresy Plzeňského kraje*. [online]. [cit. 2012-07-19]. Dostupné z: <<http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/plzensky-kraj/okresy/>>.

[41] REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SERVIS, 2012. *Správní obvody obcí s rozšířenou působností*. [online]. [cit. 2012-06-27]. Dostupné z: <<http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/plzensky-kraj/obce-s-rozsir-pusobnosti/>>.

[42] REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SERVIS, 2012. *Správní obvody obcí s rozšířenou působností*. [online]. [cit. 2012-06-27]. Dostupné z: <<http://www.risy.cz/cs/vyhledavace/obce/detail?Zuj=559075>>.

[43] REGIONÁLNÍ ROZVOJOVÁ AGENTURA JIŽNÍCH ČECH, 2012. *SWOT analýza NUTS II Jihozápad*. [online]. [cit. 2012-07-25]. Dostupné z: <<http://www.rera.cz/index.php?documentID=108>>.

[44] REGIONÁLNÍ ROZVOJOVÁ AGENTURA JIŽNÍCH ČECH, 2012. *SWOT analýza Plzeňský kraj*. [online]. [cit. 2012-07-25]. Dostupné z: <<http://www.rera.cz/index.php?documentID=111>>.

[45] STŘEDNÍ ŠKOLA ZEMĚDĚLSKÁ A POTRAVINÁŘSKÁ KLATOVY, 2008. *Regionální vědy - regionalistika*. [online]. [cit. 2012-06-20]. Dostupné z: <www.sszp.kt.cz/spolecne/download_soubor.php?ids=397>.

[46] STŘEDOEVROPSKÉ CENTRUM PRO FINANCE A MANAGEMENT, 2005 - 2012. *SWOT analýza*. [online]. [cit. 2012-07-25]. Dostupné z: <<http://www.financemanagement.cz/080vypisPojmu.php?IdPojPass=59&X=SWOT+analýza>>.

[47] SVĚTLÍKOVÁ, Daniela, 2007. *Postavení žen na trhu práce*. [online]. [cit. 2012-07-15]. Dostupné z: <<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2008030408>>.

[48] ŠIMEK, Milan, 2005. *Trh práce*. [online]. [cit. 2012-06-28]. Dostupné z: <http://www.ronge.cz/dokumenty/skripta_VS/M_2_trh_prace.pdf>.

[49] TULEJA, Pavel, NEZVAL, Pavel, MAJEROVÁ, Ingrid, 2001. *Základy mikroekonomie*. Brno: Computer Press, a. s. ISBN 978-80-251-3577-8.

- [50] WOKOUN, René, 2008. *Regionální rozvoj: Východiska regionálního rozvoje, regionální politika, teorie, strategie a programování*. Praha: Linde. ISBN 978-80-7201-699-0.
- [51] ZÁKON Č. 73/2011 SB., *Integrovaný portál MPSV*, 1. 4. 2011. [online]. [cit. 2012-07-17]. Dostupné z: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/sb0029-2011-73-2011.pdf>>.
- [52] ZÁKON Č. 262/2006 SB., *Portál veřejné správy*, 2012. [online]. [cit. 2012-02-18]. Dostupné z:
<<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694&fulltext=&nr=262~2F2006&part=&name=&rpp=15#local-content>>.
- [53] ZÁKON Č. 309/2006 SB., *Portál veřejné správy*, 2012. [online]. [cit. 2012-07-17]. Dostupné z:
<<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62779&nr=309~2F2006&rpp=15#local-content>>.
- [54] ZÁKON Č. 435/2004 SB., *Portál veřejné správy*, 2012. [online]. [cit. 2012-02-18]. Dostupné z:
<<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=58235&fulltext=&nr=435&part=&name=&rpp=15#local-content>>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanost
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
HDP	Hrubý domácí produkt
ILO	International Labour Organization – mezinárodní organizace práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MV	Ministerstvo vnitra
NIP	Národní individuální projekty
PC	Personal computer – osobní počítač
PvN	Podpora v nezaměstnanosti
RIP	Regionální individuální projekty
RIS	Regionální informační servis
SRN	Spolková republika Německo
ÚP	Úřad práce
ZČU	Západočeská univerzita
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1 Rovnováha na trhu práce</i>	15
<i>Obr. 2 Populace podle ekonomické aktivity</i>	17
<i>Obr. 3 Organizační struktura</i>	25
<i>Obr. 4 Krajské pobočky Úřadu práce.....</i>	28
<i>Obr. 5 Vývoj míry nezaměstnanosti v období 2005 – 2011</i>	43
<i>Obr. 6 Meziměsíční rozdíly počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2005 - 2011.....</i>	44
<i>Obr. 8 Znak Plzeňského kraje.....</i>	46
<i>Obr. 9 Okresy Plzeňského kraje.....</i>	47
<i>Obr. 11 Podíly zaměstnaných, nezaměstnaných a ekonomicky neaktivních osob ve věku 15 a více let, Plzeňský kraj 2011</i>	50
<i>Obr. 12 Míra registrované nezaměstnanosti v jednotlivých krajích k 31. 12. 2011</i>	51
<i>Obr. 13 Vývoj míry nezaměstnanosti osob ve věku 15-64 let v Plzeňském kraji a v ČR, 2002–2011, v %.....</i>	52
<i>Obr. 14 Míra registrované nezaměstnanosti v Plzeňském kraji a jeho okresech k 31. 12. 2011</i>	53
<i>Obr. 15 Míra registrované nezaměstnanosti ve správních obvodech obcí s rozšířenou působností Plzeňského kraje v letech 2006 až 2010 (v %)</i>	54
<i>Obr. 16 Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji k 31. 12. 2011</i>	59
<i>Obr. 17 Věková struktura uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji k 31. 12. 2011</i>	60

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1 Toky evidované nezaměstnanosti (v tis. osob)</i>	45
<i>Tab. 2 Obce s rozšířenou působností v Plzeňském kraji.....</i>	48
<i>Tab. 3 Charakteristika trh práce v Plzeňském kraji, 2011</i>	49
<i>Tab. 4 Dlouhodobý vývoj Plzeňského kraje v letech 2008 – 2011.....</i>	52
<i>Tab. 5 Míra registrované nezaměstnanosti a volná pracovní místa v krajích ČR k 30. 6. 2012.....</i>	57
<i>Tab. 6 Míra registrované nezaměstnanosti a volná pracovní místa v okresech Plzeňského kraje k 30. 6. 2012</i>	58
<i>Tab. 7 Struktura uchazečů podle délky evidence v Plzeňském kraji k 31. 12. 2011</i>	60
<i>Tab. 8 Vybrané ukazatele okresů Plzeňského kraje k 31. 12. 2011</i>	61
<i>Tab. 9 Neumístění uchazeči o zaměstnání v jednotlivých okresech Plzeňského kraje k 30. 6. 2012</i>	62
<i>Tab. 10 Připravované rekvalifikační kurzy Plzeň.....</i>	65

SEZNAM PŘÍLOH

PI Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Úřad práce, pobočka

1.) Všeobecné informace

- aktuální počet uchazečů o zaměstnání celkově
- se základním vzděláním
- se středoškolským vzděláním
- s vysokoškolským vzděláním
- počet mužů
- počet žen
- počet uchazečů se změněnou pracovní schopností
- počet uchazečů ve věku
 - a) do 26 let
 - b) 27 – 35 let
 - c) 36 – 50 let
 - d) 50 a více let

2.) Uchazeči o zaměstnání práci získávají zpravidla

- sami přes ÚP poptávkou zaměstnavatele jinak

3.) Možnost rekvalifikace využívají nejvíce věkové skupiny

- do 26 let 27 – 35 let 36 – 50 let 50 a více

4.) Zájem o rekvalifikační kurzy se oproti minulým rokům

- zvýšil snížil zůstal stejný

5.) Úřad práce nabízí nejvíce zaměstnání v oblasti

- státní správy zemědělství a řemesel obchodní a finanční jiné

6.) Spolupráce s Ministerstvem práce a sociálních věcí je na

- vysoké úrovni spíše na vysoké úrovni nízké úrovni spíše na nízké úrovni

7.) Došlo již ke zlepšení při práci s nově zavedeným softwarem?

- ano spíše ano ne spíše ne

8.) Uchazeči o zaměstnání se změněnou pracovní schopností jsou evidováni ve většině případů v průměru

do 1 roku 2 roky 3 roky více než 3 roky

9.) Je podle Vás dostatečná spolupráce ÚP s potenciálními zaměstnavateli?

ano spíše ano ne spíše ne

10.) Má ÚP dostatečné kompetence k tomu, aby mohl situaci na trhu práce ovlivnit?

ano spíše ano ne spíše ne

11.) Školení zaměstnanců probíhá

čtvrtletně pololetně ročně méně často