

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu

Current labor market problems in the selected region

Barbora Netušilová

Plzeň 2020

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta ekonomická

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Barbora NETUŠILOVÁ**
Osobní číslo: **K19B0010K**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Téma práce: **Současné problémy trhu práce ve vybraném regionu**
Zadávající katedra: **Katedra financí a účetnictví**

Zásady pro vypracování

1. Analyzujte vývoj a aktuální situaci na trhu práce.
2. Charakterizujte faktory ovlivňující trh práce v okrese Plzeň-jih.
3. Charakterizujte problém uplatnění různých skupin obyvatelstva na trhu práce v okrese Plzeň-jih.
4. Vysvětlete roli úřadu práce při aktivní politice zaměstnanosti v okrese Plzeň-jih.
5. Zhodnoťte současnou situaci a navrhněte konkrétní opatření na zlepšení současného stavu zaměstnanosti v okrese Plzeň-jih.

Rozsah bakalářské práce: **40 – 60**
Rozsah grafických prací: **neuveđen**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

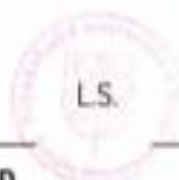
- Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství Slon.
- Mareš, P. (1994). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Palíšková, M. (2014). *Trh práce v Evropské unii*. Praha: Nakladatelství C.H.Beck-CZ.
- Sirovátka, T., & Mareš, P. (2003). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Lucie Vallišová, Ph.D.**
Katedra financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **22. října 2019**
Termín odevzdání bakalářské práce: **22. dubna 2020**



Doc. Ing. Michaela Krechovská, Ph.D.
děkanka



Ing. Pavlína Hejduková, Ph.D.
vedoucí katedry

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Současné problémy na trhu práce ve vybraném regionu“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 9. 12. 2020

.....

podpis autorky

Ráda bych poděkovala vedoucí práce paní Ing. Lucii Vallišové, Ph.D. za odborné rady, profesionální přístup, trpělivost a vstřícnost při psaní práce.

Další poděkování patří mé rodině, která mě podporovala při celém studiu na univerzitě a za vytvoření studijních podmínek.

Obsah

Úvod	11
1 Cíl a metodický postup práce	12
2 Trh práce	13
2.1 Nabídka práce.....	14
2.2 Poptávka po práci	15
2.3 Rovnováha na trhu práce.....	16
3 Nezaměstnanost.....	18
3.1 Typy nezaměstnanosti.....	19
3.2 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR	21
4 Role Úřadu práce ČR	23
4.1 Státní politika zaměstnanosti.....	25
4.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	26
4.2.1 Rekvalifikace	27
4.2.2 Investiční pobídky.....	28
4.2.3 Veřejně prospěšné práce	29
4.2.4 Společensky účelná pracovní místa	29
4.2.5 Překlenovací příspěvek	30
4.2.6 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti.....	30
4.2.7 Příspěvek na zapracování.....	31
4.2.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	31
4.2.9 Příspěvek na podporu regionální mobility	32
4.3 Pasivní politika zaměstnanosti	33
4.3.1 Podpora v nezaměstnanosti.....	34
4.3.2 Podpora při rekvalifikaci	35

5	Faktory ovlivňující trh práce v okrese Plzeň-jih.....	37
5.1	Demografické změny v populaci v okrese Plzeň-jih.....	37
5.2	Socioekonomické změny v okrese Plzeň-jih.....	40
5.3	Regionální migrace populace	42
6	Analýza trhu práce v okrese Plzeň-jih	43
6.1	Charakteristika okresu Plzeň-jih.....	43
6.2	Průmyslová odvětví a charakter zaměstnavatelů v okrese Plzeň-jih.....	43
6.3	Vývoj na trhu práce v okrese Plzeň-jih v letech 2017, 2018, 2019.....	44
6.4	Porovnání vývoje na trhu práce mezi okresy Plzeňského kraje	47
6.5	Mikroregiony v okrese Plzeň-jih	48
6.5.1	Charakteristika problémového mikroregionu Nepomucko v okrese Plzeň-jih	49
7	Uplatnění různých skupin obyvatelstva na trhu práce v okrese Plzeň-jih v rámci Plzeňského kraje.....	50
7.1	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v okrese Plzeň-jih	50
7.2	Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání v okrese Plzeň-jih	51
7.3	Postavení žen na trhu práce v okrese Plzeň-jih	52
7.4	Absolventi na trhu práce v okrese Plzeň-jih.....	53
7.5	Dlouhodobě nezaměstnaní na trhu práce v Plzeňském kraji	54
7.6	Uchazeči nad 50 let věku na trhu práce v okrese Plzeň-jih.....	55
7.7	Osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) na trhu práce v okrese Plzeň-jih	55
8	Shrnutí provedené analýzy trhu práce v okrese Plzeň-jih	59
	Závěr.....	62
	Seznam použitých zdrojů.....	63
	Seznam tabulek.....	67
	Seznam obrázků	68

Seznam grafů..... 69

Seznam zkratek..... 70

Abstrakt

Abstract

Úvod

Předkládaná bakalářská práce se zabývá současnými problémy na trhu práce v okrese Plzeň-jih. Cílem práce je charakterizovat vývoj a aktuální situaci na trhu práce, problematiku nezaměstnanosti a její příčiny v okrese Plzeň-jih. Situace na trhu práce je zde ovlivněna faktory, jako je věková a vzdělanostní struktura obyvatel či jejich migrace mezi regiony. Aktuální vývoj nezaměstnanosti v okrese Plzeň-jih je sledován v období 2017 až 2019.

První kapitola popisuje fungování trhu práce. Čím je ovlivněn ze strany nabídky práce a poptávky po práci. V druhé kapitole je vymezen pojem nezaměstnanost jako makroekonomický ukazatel, její druhy a citlivost na probíhající změny na trhu práce. Další kapitola s názvem „Role Úřadu práce ČR“ vysvětluje, jakými činnostmi se zabývá Úřad práce ČR, co znamená státní politika zaměstnanost a jaké jsou nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Následující čtvrtá kapitola popisuje faktory, které ovlivňují nezaměstnanost. V praktické části bakalářské práce je v souvislosti s danou problematikou charakterizován okres Plzeň-jih, je zde analyzován vývoj a jednotlivé faktory mající vliv na trh práce v daném okrese. Autorka se též věnuje analýze uplatnění jednotlivých skupin obyvatelstva na trhu práce.

1 Cíl a metodický postup práce

Hlavním cílem práce je charakterizovat vývoj a aktuální situaci na trhu práce, problematiku nezaměstnanosti a její příčiny v okrese Plzeň-jih v období 2017-2019.

Dílčí cíle bakalářské práce jsou:

- popsat roli úřadu práce, jaké nástroje používá ke znovu začlenění uchazeče o zaměstnání do pracovního procesu,
- zjistit faktory ovlivňující trh práce v okrese Plzeň-jih,
- analyzovat vývoj nezaměstnanosti v okrese Plzeň-jih v porovnání s ostatními okresy Plzeňského kraje,
- zhodnotit situaci na trhu práce v daném okrese v letech 2017, 2018, 2019.

Pro zpracování práce byla nastudována literatura z odborných publikací, dokumentů a elektronických informačních zdrojů. Sběr dat pro analýzu probíhal sekundárně. Data pro zjištění faktorů ovlivňujících trh práce (demografická oblast, socioekonomická oblast, migrační oblast) byla čerpána z internetového zdroje Českého statistického úřadu. Pro vývoj nezaměstnanosti, výši vyplacené podpory a počet uchazečů pobírající podporu v nezaměstnanosti, strukturu nezaměstnaných, počet evidovaných uchazečů o zaměstnání, porovnání počtu podaných žádostí a výše příspěvku byla data získána z internetového portálu Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu práce ČR. Data byla seříděná do tabulek, znázorněna v grafech a vyobrazena v mapových obrazech. Dále byla rozdělena do jednotlivých kapitol a podkapitol, kde byla analyzována, vyhodnocena a poté proběhla syntéza zjištěných informací.

2 Trh práce

Trh práce je trhem primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto je výjimečný. Schopnost pracovat je totiž exkluzivně vázána na člověka. A lidé jsou jedineční, každý má jiné schopnosti, nadání a talent, každý má jiné životní a pracovní zkušenosti.

Člověk jako vlastník výrobního faktoru práce nabízí služby práce na trhu práce. Výrobci si službu práce – spolu se službami ostatních výrobních faktorů – najímají, aby mohli vyrábět výrobky. (Brožová, 2003)

Fungování trhu práce je založeno na základních ekonomických principech. Poptávka po práci se střetává s nabídkou práce. Subjekty na straně poptávky i nabídky se snaží maximalizovat svůj užitek. Firma poptávající práci srovnává dodatečný příjem z nájmu pracovníka s dodatečnými mzdovými náklady, které jí v této souvislosti vzniknou. Její rozhodování je vedeno snahou minimalizovat náklady a maximalizovat výnosy. Člověk nabízející práci se zase rozhoduje mezi prací a volným časem. Srovnává dodatečný užitek, který získá z dodatečné hodiny práce, s užitekem ztracené hodiny volného času. Jeho snahou je dosáhnout co největšího užítku (co nejlepšího uspokojení svých potřeb) při co nejmenším objemu vynaložené práce. (Palíšková, 2014)

Práce je jedním z klíčových výrobních faktorů, v jistém smyslu dokonce nejdůležitějším z nich. Práce, tedy cílevědomá lidská činnost vykonávaná za účelem uspokojení potřeb, je neoddělitelně spojena s člověkem.

Ke klíčovým charakteristikám lidské práce patří:

- vzácnost – objem dostupné lidské práce je omezen počtem pracovníků, jejich schopností vykonávat práci a časem, jež mají k dispozici;
- neodlučitelnost od svého nositele – práce je vždy spojena s člověkem, který ji vykonává;
- odvozenost poptávky po práci od poptávky po jejích produktech (výrobcích, na kterých se podílí);
- diverzifikace – vlivem specializace vzniká celá řada dílčích trhů práce, mezi nimiž pracovníci mohou přecházet buď snadněji (např. u méně specializovaných profesí), či obtížněji;

- možnost pracovníků zvyšovat svoji vlastní produktivitu akumulací lidského či společenského kapitálu;
- vysoký stupeň státních zásahů a tzv. institucionalizace trhu práce.

Práce je v dnešní ekonomii vnímána jako statek, který je obchodován na trhu. Má sice výše uvedená specifika, přesto však není výjimkou z působení tržního mechanismu. Množství nabízené a poptávané práce a mzda jsou tak určovány vzájemnou interakcí nabídky a poptávky. (Kubíček, Hurník, Chalupníček, Paneš, Pražský, Lipka, Šíma, Šťastný & Urbanová, 2006)

2.1 Nabídka práce

Na straně nabídky práce stojí zaměstnanec. Protože je pro něj výkon práce spojen s újmou a s náklady obětované příležitosti, rozhoduje se při jejím nabízení na trhu tak, aby byla mezní újma z práce vyrovnána mezním užitekem. (Kubíček a kol., 2006)

Kolik práce se člověk rozhodne nabízet na trhu práce? Má možnost volby: může *pracovat* a získávat mzdu, za kterou si může kupovat spotřební statky a získávat užítky z jejich spotřeby, anebo *nepracovat*, *mít volný čas* a získávat užitek z volného času.

Pokud člověk pracuje, obětovává volný čas, který by mohl mít, navíc při práci vynakládá své fyzické a psychické síly. Subjektivně tak pociťuje určitou újmu, za kterou žádá satisfakci: tou je právě odměna za práci – mzda. Aby byl ochoten pracovat určitý čas, určitý počet hodin, musí mu mzdová sazba vynahradit újmu, kterou pociťuje při vynakládání poslední hodiny práce. (Brožová, 2003)

Cílem spotřebitele je maximalizace užitku. Maximálního užitku je dosaženo tehdy, když ***mezní užitek dodatečné jednotky času je v obou alternativách využití času shodný***. Jestliže je mezní užitek poslední jednotky volného času větší, než mezní užitek ze zboží financovaného poslední hodinou práce, člověk pracuje příliš dlouho. Snížením práce o hodinu může zvýšit celkový užitek. Naopak, je-li mezní užitek ze zboží financovaného poslední hodinou práce větší než mezní užitek poslední hodiny volného času, člověk nepracuje pro dosažení co nejvyššího užitku dostatečně dlouho. (Macáková, Breňová, Hořejší, Koderová, Rusmichová, Soukup, Soukupová & Nečadová, 2010)

- ***Substituční efekt*** - při vyšší mzdě přináší každá hodina práce vyšší výdělek, který může spotřebitel použít k získání většího počtu výrobků a služeb, což vede k tendenci pracovat déle na úkor volného času. Jedná se tedy o nahrazování volného času prací.

- **Důchodový efekt** - vyšší mzda vede také k nahrazování práce volným časem. A to proto, že spotřebitel má již dostatečný důchod a chce také více volného času. (Miras, 2019)

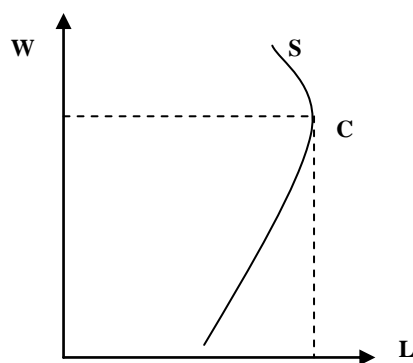
Substituční a důchodový efekt působí protichůdně – dopad změny mzdové sazby na nabízené množství práce záleží na tom, který z nich převažuje:

- Jestliže převažuje substituční efekt nad důchodovým efektem, pak s růstem mzdové sazby nabízené množství práce roste.

- Jestliže převáží důchodový efekt nad substitučním efektem, tak s růstem mzdové sazby nabízené množství práce klesá. (Macáková a kol., 2010)

Nabídka práce, resp. tvar křivky individuální nabídky práce závisí na tom, který z efektů změny mzdové sazby převládá. Při nižší mzdové sazbě převládá substituční efekt a množství nabízené práce roste: křivka individuální nabídky práce má pozitivní směrnici. Při vyšší mzdové sazbě převládá důchodový efekt a množství nabízené práce klesá: křivka individuální nabídky práce má zápornou směrnici. Jedná se o tzv. **zpět zakřivenou individuální křivku nabídky práce**. (Macáková a kol., 2010)

Graf 1: Nabídka práce



W - mzdová sazba

S - nabídka práce

L - Množství práce

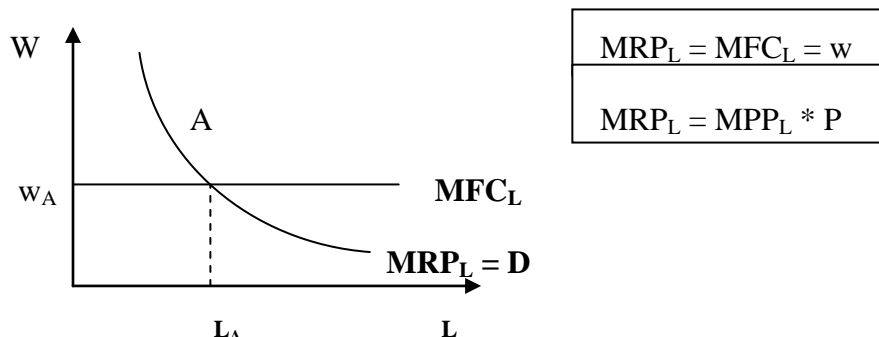
Zdroj: Miras (2019), zpracováno autorkou

2.2 Poptávka po práci

Poptávka po práci je určena množstvím práce, které firma najímá při různých úrovních mzdové sazby. Firma poptává takové množství práce, při němž se příjem z mezního produktu vyrovná mezním nákladům na práci - tedy mzdě. Poptávku tak značně

ovlivňuje produktivita práce (ta je ovlivněna kvalifikací práce, množstvím a kvalitou kooperujících faktorů, technologií a organizací práce).

Graf 2: Křivka poptávky po práci



P - cena produktu

MFC_L – mezní náklady na výrobní faktor práce

MPP_L - mezní fyzický produkt práce $MRP_L = D$ – mezní produkt práce = poptávka po práci

L – množství práce

W – mzdová sazba

Zdroj: Miras (2019), zpracováno autorkou

Příjem z mezního produktu práce ($MRPL$, *marginal revenue from product*) je násobkem mezního fyzického produktu práce ($MPPL$, *marginal physical product*) a ceny produktu (P). Křivka poptávky po práci je odvozena z křivky příjmu z mezního produktu. Poptávka po práci je - jako všechny poptávky po výrobních faktorech - odvozena z poptávky po finálních statcích, které byly vyrobeny pomocí práce. (Miras, 2019)

Vývoj produktivity práce určuje zákon klesajících výnosů, tzn., že se přírůstky produktu s každou dodatečnou jednotkou práce snižují.

Konkrétně je produktivita práce ovlivněna kvalifikací práce, ale také produktivitou ostatních výrobních faktorů, které firma současně zapojuje do výroby. Je však také ovlivněna řídicími a technologickými metodami firmy, tím, jak firma dokáže výrobní faktory využít. (Macáková a kol., 2010)

2.3 Rovnováha na trhu práce

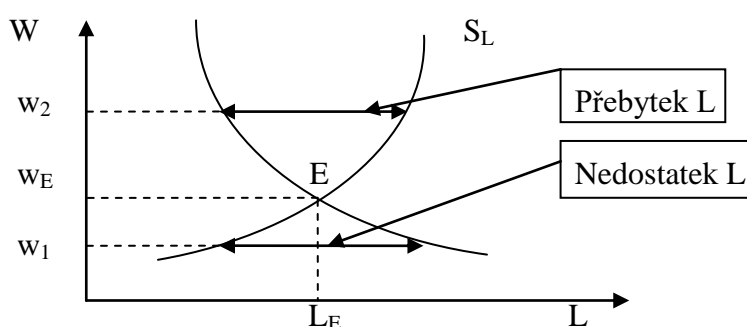
Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, tzv. při rovnovážné mzdové sazbě, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky po práci a tržní křivky nabídky práce.

Tržní křivka nabídky práce ukazuje, kolik hodin práce budou nabízet všichni pracovníci na tomto trhu při každé výši mzdové sazby. Je rostoucí, protože předpokládáme, že v daném odvětví je s rostoucí mzdovou sazbou nabízeno více práce. Tržní křivka nabídky je horizontálním součtem individuálních křivek nabídky práce, přesto není zpět. Zakřivená. To má dva základní důvody:

Různí lidé mají rozdílné alternativní náklady a různý vztah k práci, takže ke zpětnému zakřivení jejich nabídkových křivek dochází v různých bodech: u někoho při nižší a u někoho při vyšší mzdové sazbě.

Rostoucí mzdová sazba přitahuje na trh nové pracovníky s vyššími transferovými výdělků. (Macáková a kol., 2010)

Graf 3: Rovnováha na trhu práce



W – mzdová sazba **S_L** – nabídka práce

D_L – poptávka po práci **L** – množství práce

Zdroj: Miras (2019), zpracování autorkou

Při vychýlení mzdové sazby z rovnovážné úrovně vzniká na trhu nedostatek nebo přebytek práce. Jestliže je tržní mzdová sazba nižší než rovnovážná (w_1 v grafu 3), nabízené množství práce je nižší, než poptávané. Nedostatek práce povede k tomu, že mzdová sazba poroste. Nerovnováha bude existovat tak dlouho, dokud se mzdová sazba nezvýší na rovnovážnou úroveň nebo pokud se nezmění nabídka nebo poptávka po práci. (Macáková a kol., 2010)

3 Nezaměstnanost

Jedním ze základních makroekonomických ukazatelů je nezaměstnanost. Obecně lze říci, že nezaměstnanost, zejména přesáhne-li určitou výši (přirozenou míru nezaměstnanosti), je hodnocena jako negativní jev. Na nezaměstnanost můžeme hledět z makroekonomického hlediska, kdy představuje zejména nevytvořený výkon vzhledem k nižšímu využití faktoru práce. Stejně tak můžeme aplikovat i sociální hledisko, kdy nezaměstnanost dopadá jak na nezaměstnané, tak jejich rodiny, například ve smyslu snížení životní úrovně. (Mendelu, 2019)

Nezaměstnaností rozumíme situaci, kdy lidé, kteří mohou a chtějí pracovat, nenacházejí uplatnění (neuvažujeme tedy dobrovolnou nezaměstnanost). Důležitým makroekonomickým ukazatelem je míra nezaměstnanosti (u):

$$u = \frac{U}{L+U} \cdot 100 \quad (1)$$

kde: u ... míra nezaměstnanosti

U ... počet nezaměstnaných

L ... počet zaměstnaných

Samozřejmě každou kategorií můžeme různě definovat. Podle toho se liší i ukazatele, např. obecná míra nezaměstnanosti, registrovaná míra nezaměstnanosti atd. (Mendelu, 2020)

- **Registrovaná nezaměstnanost** ukazuje, kolik lidí se hlásí na úřadech práce, protože chtějí pobírat podporu v nezaměstnanosti, i protože doufají, že jim úřad práce pomůže najít místo.

- **Obecná míra nezaměstnanosti** je procentuální podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle (všechny osoby starší 15 let, které jsou buď zaměstnané, nebo nezaměstnané).

Český statistický úřad však odhaduje nezaměstnanost na základě Výběrového šetření pracovní síly. V rámci tohoto šetření se pracovníci Českého statistického úřadu ptají ve 24 tisících domácností v celé České republice.

- *Nezaměstnaný* je člověk, kterému je alespoň 15 let, je bez práce (tedy nemá placené zaměstnání) a zároveň hledá aktivně práci a je připraven nastoupit do práce nejpozději do čtrnácti dnů.

Studenti, matky na mateřské nebo například důchodci nejsou nezaměstnaní, nýbrž ekonomicky neaktivní. Většinu ekonomicky neaktivních (64%) tvoří starobní a invalidní důchodci, čtvrtina pak žáci a studenti. Ne všichni nezaměstnaní jsou ovšem nezaměstnaní ze stejného důvodu. Rozlišujeme proto čtyři typy nezaměstnanosti. (Lipovská, 2017)

3.1 Typy nezaměstnanosti

Ekonomická teorie rozlišuje z hlediska příčiny tři základní typy nezaměstnanosti: frikční, strukturální a cyklickou.

Frikční nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti existuje z důvodu určitého času nutného k vyhledání míst. Vzniká např. tehdy, když pracovník sám opustí své dosavadní zaměstnání a hledá si nové (lepší) pracovní místo. Nebo když zaměstnanec dostane výpověď a opět mu určitý čas trvá, než si najde nové místo. Stejně tak studenti dokončí studia a začnou si hledat své první zaměstnání. Do frikční nezaměstnanosti se často zařazuje i tzv. sezónní nezaměstnanost, typická pro zemědělství anebo stavebnictví.

Základním rysem frikční nezaměstnanosti je, že v souhrnu proti takto nezaměstnaným existují v ekonomice volná pracovní místa. Prostě jen určitou dobu trvá, než si nezaměstnaný vybere. To znamená, že frikčně nezaměstnaným je člověk pouze dočasně. Z důvodu neustálého pohybu v ekonomice je zřejmé, že určitá frikční nezaměstnanost bude v ekonomice existovat vždy. (Pavelka, 2007)

Strukturální nezaměstnanost

Jak již samotný název napovídá, strukturální nezaměstnanost vzniká z důvodu strukturálních změn v ekonomice. V ekonomice neustále dochází k útlumu některých odvětví, zatímco jiná odvětví expandují. To vede k situaci, že pracovníci ze zanikajících odvětví mohou mít jinou kvalifikaci, než by bylo potřeba v odvětvích expandujících. Takovýto pracovník se stává strukturálně nezaměstnaný a je potřeba změnit jeho kvalifikaci např. rekvalifikacemi, což však může trvat delší dobu.

Podobně se může stát, že v jedné části země je vysoká nezaměstnanost, kdežto v jiné části jsou volná pracovní místa. Z důvodu nedostatečné mobility pracovních sil ale nedochází k vyrovnání.

Strukturální nezaměstnanost tedy vzniká z důvodu kvalifikačního nebo místního nesouladu mezi poptávkou a nabídkou práce. Opět zde však platí, že v souhrnu jsou v ekonomice volná pracovní místa.

Z výše uvedených důvodů již není překvapující, že strukturální nezaměstnanost je hlavní příčinou regionálních rozdílů v míře nezaměstnanosti.

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je spojena s cyklickým vývojem ekonomiky. Při recesi, kdy klesá hrubý domácí produkt, roste počet nezaměstnaných. Naopak při expanzi hrubý domácí produkt roste a počet nezaměstnaných klesá. Při této nezaměstnanosti existuje všeobecný přebytek nabídky práce nad poptávkou po práci. Na rozdíl od strukturální nezaměstnanosti, která postihovala pouze některá odvětví, cyklická nezaměstnanost zasahuje všechna odvětví v ekonomice. (Pavelka, 2007)

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnanost můžeme analyzovat ještě podle jiného kritéria: jsou-li pracovníci nezaměstnaní *dobrovolně* či *nedobrovolně*. (Brožová, 2003)

Dobrovolně nezaměstnaní jsou ti, kteří neakceptují současnou mzdovou hladinu v konkrétním zaměstnání a hledají lépe honorovanou práci (doslova jejich mzdová újma z práce je vyšší než současná mzdová sazba). Taková práce ovšem na trhu není, proto setrvávají ve stavu nezaměstnanosti. Mohou tak činit i jen krátkodobě – mají totiž snahu změnit profesi směrem k lépe placeným. Existuje však nemalé množství osob, které nechtějí raději vůbec pracovat než za nabízenou mzdu a preferují závislost na sociálních dávkách. Čekají, že ÚP jim vyplatí podporu v nezaměstnanosti a ještě najdou práci za požadovanou mzdu. V praxi tak tito lidé nadhodnocují míru registrované nezaměstnanosti.

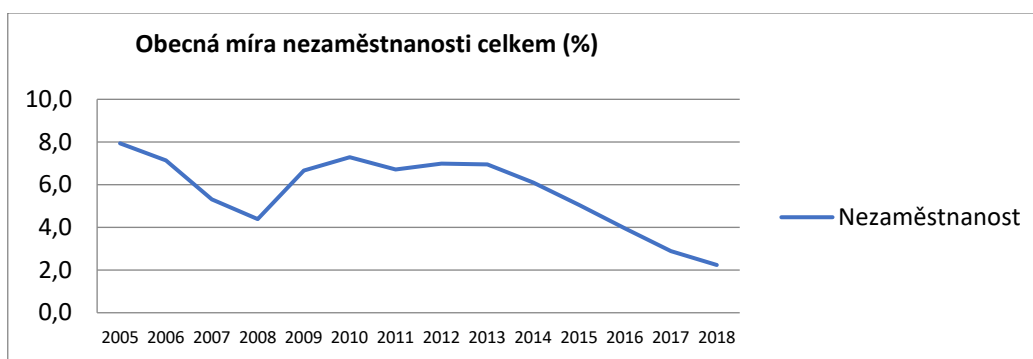
Nedobrovolně nezaměstnaní by naopak rádi přijali práci za nabízenou mzdu, avšak neexistují volná pracovní místa, odpovídající jejich potřebám (např. se jedná o lidi se příliš úzce zaměřenou kvalifikací, bez možnosti změnit profesi). Nedobrovolná nezaměstnanost může být také odrazem činnosti odborů, které brání tržnímu vývoji

mezd skrze kolektivní smlouvy, tj. neumožňují zaměstnavatelům reagovat na výkyvy v poptávce po jejich zboží. Ti tak nejsou ochotni kvůli nákladům zaměstnat další pracovníky. (Mendelu, 2020)

3.2 Vývoj obecné míry nezaměstnanosti v ČR

Na vývoji obecné míry nezaměstnanosti je vidět vliv nedávné hospodářské krize, která začala v roce 2008 krachem amerických investičních a hypotečních bank. Způsobila zvýšení nezaměstnanosti i v ČR, což ilustruje graf č. 4. Míra nezaměstnanosti je velmi citlivá na změny probíhající v tržním hospodářství. Co ovlivní jednu oblast, se promítne i do dalších oblastí např. nezaměstnanosti.

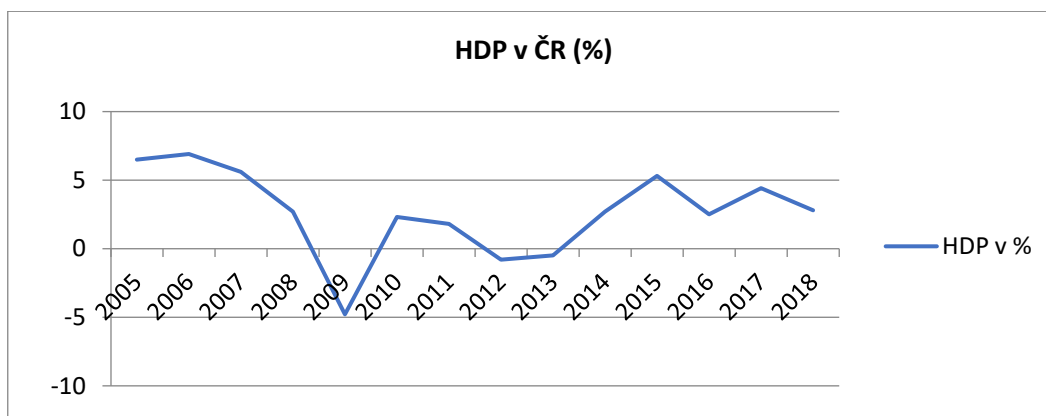
Graf 4: Obecná míra nezaměstnanosti (2005–2018)



Zdroj: ČSÚ (2019a), zpracováno autorkou

Při srovnání křivek z grafu č. 4 a z grafu č. 5, reaguje míra nezaměstnanosti na vývoj HDP s mírným zpožděním.

Graf 5: Hrubý domácí produkt (HDP) v ČR (%)



Zdroj: ČSÚ (2020e), zpracováno autorkou

V ekonomice jsou čtyři základní cykly a to je recese, krize/dno, expanze, konjunktura. V každém cyklu této ekonomiky bude jiná nezaměstnanost a s tím související počet pracovní síly na trhu práce. Rok 2019 se nacházel v cyklu konjunktury a tento cyklus pokračoval až do března 2020, kdy celý svět zasáhla pandemie Covid-19. Cyklus konjunktury znamená pokles nezaměstnanosti, což vede k lepší životní úrovni obyvatelstva.

4 Role Úřadu práce ČR

Úřad práce ČR na trhu práce zastává roli instituce, která v první řadě pomáhá lidem při ztrátě zaměstnání najít nové pracovní místo. Pro firmy je místem, kde mohou nabízet práci a najít nové zaměstnance. Plní úlohu zprostředkovatele mezi dvěma subjekty, tzn. uchazečem o zaměstnání a zaměstnavatelem (firma nabízející pracovní místo) na trhu práce. Úřad práce ČR pomáhá lidem znovu se začlenit do pracovního procesu a získat lepší životní úroveň. Soustřeďuje se hlavně na studenty, dlouhodobě nezaměstnané a na lidi v předdůchodovém věku. Studentům pomáhá začlenit se do pracovního procesu co nejrychleji. Důvod je jednoznačný, aby práci začali vnímat jako potřebu pro zajištění své osoby. Dlouhodobě nezaměstnaným ukázat, že pokud se zapojí znovu do pracovního procesu, jejich životní úroveň poroste. Úřad práce ČR může vystupovat jako takové zprostředkující centrum, které shromažďuje informace od uchazečů o zaměstnání a zaměstnavatelů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) prostřednictvím Úřadu práce ČR pomáhá odpovídat na nejrůznější otázky typu co dělat při ztrátě zaměstnání. Na portálu MPSV najdou občané rady např. jak si najít rychle práci, jak si práci hledat, kde můžou najít potřebné informace, jak se připravit na pohovor a další. Pro občany, kteří přišli o zaměstnání nebo absolventi, kteří teprve hledají zaměstnání, je možnost se na portálu přihlásit a mohou si zde založit životopis. Portál slouží nejen uchazečům o zaměstnání, ale i zaměstnavatelům, kteří s nimi přes portál mohou komunikovat a nabídnout jim práci přesně podle jejich dosaženého vzdělání.

Úřadu práce ČR poskytuje poradenský program „**Job club**“, který má za cíl motivovat a aktivizovat své účastníky k uplatnění na trhu práce. Dosahuje to tím, že je učí se orientovat na trhu práce a nacvičuje s nimi dovednosti a techniky pro vyhledání zaměstnání.

Job club je určen všem uchazečům o zaměstnání, kteří si chtějí vylepšit sebe prezentaci, pracovat na svém osobním i duchovním růstu, posílit sebevědomí a naučit se, jak jednat se zaměstnavatelem a připravit se na výběrové řízení, ale také jak zvládat stresové situace spojené s nezaměstnaností.

Job club pomáhá:

- orientovat se na trhu práce,
- pojmenovat cíle své profesní kariéry a najít uspokojující zaměstnání,
- naučit se prezentovat sebe sama,
- vytvořit osobní portfolio (strukturovaný životopis, motivační dopis, doklady o vzdělání a praxi ad.)
- připravit se na přijímací pohovor, výběrové řízení (návěť přijímacího pohovoru, modelové situace),
- využívat různé způsoby hledání zaměstnání a různé zdroje informací o volných místech,
- získat dovednosti v mezilidské komunikaci a umění naslouchat,
- orientovat se v pracovněprávní problematice,
- naučit se zvládat stres,
- zvýšit si sebevědomí,
- osvojit si další komunikační dovednosti,
- osvojit si asertivní techniky,
- připravit se na účast v assesment centru (speciální diagnosticko-výcvikový program, ve kterém jsou reálné činnosti z pracovního života simulovány a aplikovány na podmínky výběrového řízení v konkrétní firmě),
- osvojit si různé podpůrné a relaxační metody.

Job club zprostředkuje:

- aktuální kontakty na seznamy volných pracovních míst evidovaných Úřadem práce ČR,
- odkazy na webové stránky nabízející pracovní příležitosti,
- kontakty na agentury zprostředkovávající pracovní příležitosti doma i v zahraničí,
- databáze profesiogramů (popisy povolání),
- nabídku rekvalifikačních kurzů a projektů ESF. (Úřad práce ČR, 2020f)

Pozitivní přínos pro uchazeče má v tom, že se mohou naučit překonat nejistotu, obavy a strach z neznámého. Dostat se mimo své bydliště a navázat nové kontakty. Mohou se naučit novým dovednostem ve svém chování a jednání. Pro získání znalostí v sebeprezentaci a sebepoznání.

Úřad práce ČR pomáhá lidem i v rámci kariérového poradenství

Desítkám tisíc lidí z řad klientů Úřadu práce ČR pomohou ročně zaměstnanci Úřadu práce ČR v rámci kariérového poradenství. Obracují se na něj jak vycházející žáci základních škol a čerství absolventi, tak i uchazeči a zájemci o zaměstnání ve vyšším věku. Mezi těmi, kterým specialisté ÚP ČR poradili s výběrem nejvhodnější profese či pomohli na trh práce, patří i ti, kterým hrozí dlouhodobá nezaměstnanost, např. lidé se zdravotním postižením, rodiče malých dětí nebo třeba obyvatelé sociálně vyloučených lokalit. V návaznosti na uvolnění ochranných opatření v této činnosti ÚP ČR opět pokračuje. V první vlně se zaměřuje především na individuální formu poradenství, skupinová bude následovat.

Poradenství patří mezi aktivity, které ÚP ČR začleňuje v maximální možné míře do většiny svých činností. Jeho zaměření vždy odpovídá požadavkům a možnostem konkrétního klienta. Poradenský záběr specialistů Úřadu práce ČR je široký. Ať už jde o cílové skupiny uchazečů a zájemců o zaměstnání, tak i o objem poskytovaných služeb. Jen v průběhu loňského roku poskytli úředníci tyto služby více než 320 tis. Klientů v rámci individuálního poradenství. (Úřad práce ČR, 2020a)

„Jedná se o celou řadu poradenských činností. Za všechny můžeme uvést např. poradenství k volbě povolání, pomoc při výběru odpovídající rekvalifikace, psychologické poradenství nebo třeba poradenství k pracovní rehabilitaci. V rámci poradenství probíhají také skupinové akce. V průběhu loňského roku jich ÚP ČR zrealizoval více než 25 tisíc. Jsou určeny nejen uchazečům a zájemcům o zaměstnání, ale i žákům základních a studentům středních a vysokých škol. Jen z řad mládeže se jich zúčastnilo přes 105 tisíc klientů,“ shrnuje ředitel Odboru zaměstnanosti Generálního ředitelství ÚP ČR **Jan Karmazín**. (Úřad práce ČR, 2020a)

4.1 Státní politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí a příslušné úřady práce. Zabezpečování státní politiky zaměstnanosti v sobě zahrnuje například:

- a. soustavné sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracování prognóz a koncepcí zaměstnanosti a programů pro další pracovní uplatnění občanů,
- b. uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- c. koordinaci opatření v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti s evropskou strategií zaměstnanosti,
- d. tvorbu a zapojení do mezinárodních a dvoustranných programů souvisejících s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnaností a trhem práce. (MVCR, 2008)

Cíle státní politiky zaměstnanosti jsou vytvářeny společně s evropskou strategií Evropa 2020.

Mezi hlavní zásady, cíle a činnosti uvedené ve Smlouvě o fungování Evropské unie (dále jen SFEU) se řadí podpora vysoké míry zaměstnanosti rozvíjením koordinované strategie, a to zejména s ohledem na vytváření kvalifikované, odborně připravené a přizpůsobivé pracovní síly a trhů práce schopných reagovat na hospodářské změny. (Evropský parlament, 2019)

Politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti má za cíl dosáhnout co největší možné míry zaměstnanosti za podpory vytvoření nových pracovních míst. Uskutečňuje to tím, že poskytuje příspěvky zaměstnavatelům a zaměstnanci, který je přijat na nové pracovní místo. Pasivní politika zaměstnanosti má za cíl hmotně zabezpečit uchazeče o zaměstnání a zprostředkovat jim zaměstnání.

4.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou vymezeny v § 104 a § 105 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

§ 104 odst. 2, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

(2) Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- g) příspěvek na zapracování,
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

§ 105 odst. 1, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

(1) Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž

- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedené v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78a,
- c) sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a),
- d) cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120). (MPSV, 2020d)

Novým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je příspěvek na podporu regionální mobility, který Úřad práce ČR začal poskytovat od roku 2017.

4.2.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací uchazečů (zájemce) o zaměstnání se rozumí taková vzdělávací aktivita, která zvýší šance na trhu práce a umožní uplatnění na trhu práce. To znamená, že škála možností je široká v oblasti teoretické i praktické přípravy. Zaměření kurzů kopíruje potřeby trhu práce. (Úřad práce ČR, 2020d)

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. Při určování obsahu a rozsahu kvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být

rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (§ 108 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). (Úřad práce ČR, 2020e)

Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo studium v síti škol. V rekvalifikaci proto nelze získat vyšší stupeň vzdělání (například uchazeč se základním vzděláním nemůže rekvalifikací získat výuční list nebo maturitu). Mezi formy rekvalifikace rovněž nepatří nadstavbové formy řádného denního studia na školách. (Úřad práce ČR, 2020d)

Zákon o zaměstnanosti § 109a uvádí, že si uchazeč o zaměstnání může sám vybrat rekvalifikační kurz, ale je povinen doložit potřebné dokumenty na Úřad práce ČR potvrzující úspěšné absolvování kurzu. Celková částka, která může být uchazeči o zaměstnání poskytnuta je 50 000 Kč. Úřad práce ČR plně hradí rekvalifikační kurz a i může přispět na prokázané náklady spojené s rekvalifikací např. jízdné nebo ubytování. Stane-li se, že uchazeč o zaměstnání bez vážného důvodu přestane kurz navštěvovat nebo nenastoupí na pracovní pozici odpovídající nové kvalifikaci, musí plně uhradit částku vynaloženou na rekvalifikační kurz úřadu práce.

4.2.2 Investiční pobídky

Systém investičních pobídek je nástrojem hospodářské politiky, který má za cíl pozitivně ovlivňovat hospodářský růst prostřednictvím přímé či nepřímé finanční podpory. Hlavním cílem investičních pobídek je podpora hospodářského růstu a podpora zaměstnanosti. Mezi nejčastější příklady investičních pobídek patří sleva na dani z příjmu, hmotná podpora vytváření nových pracovních míst, případně rekvalifikace stávajících zaměstnanců. Mezi podporované oblasti aktuálně patří zpracovatelský průmysl, technologická centra a centra strategických služeb. (MPO, 2018)

Ministerstvo průmyslu a obchodu poskytuje investiční pobídky k přilákání nových investorů a zřízení tak nových pracovních míst, což může vést ke snížení nezaměstnanosti.

MPSV má v gesci dvě z pěti investičních pobídek – podporu tvorby nových pracovních míst a podporu školení a rekvalifikace zaměstnanců.

Podpora tvorby nových pracovních míst

- Výše podpory činí 50 tis. Kč na jedno nové pracovní místo zřízené na území okresu s mírou nezaměstnaností nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, pro žádosti předložené určené organizaci dle § 3 zákona č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách (dle nařízení vlády č. 68/2008 Sb.).

Podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců (dle nařízení vlády č. 97/2010 Sb.)

- je poskytována pouze na území s mírou nezaměstnaností nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR,
- ve výši 25 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení,
- jestliže v době podání žádosti je žadatelem malý podnik, činí její výše 45 % a v případě středního podniku pak 35 % z nákladů vynaložených na rekvalifikace a školení zaměstnanců,
- v případě rekvalifikace nebo školení zaměstnanců se zdravotním postižením nebo znevýhodněných zaměstnanců, a to v souladu s nařízením Komise (ES) č. 800/2008 ze dne 6. srpna 2008, činí výše hmotné podpory u velkých podniků 35 %, u středních podniků 45 % a u malých podniků 55 % z nákladů na rekvalifikaci nebo školení těchto zaměstnanců. (MPSV, 2020b)

4.2.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných budov a komunikací nebo v jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí.

Veřejně prospěšné práce vytvářejí zejména obce, města, organizace zřizované městy a obcemi, obecně prospěšné společnosti, státní a obecně prospěšné instituce zabývající se vzděláním a vědou, kulturou a školstvím, ochranou zdraví, požární ochranou, ochranou životního prostředí, podporou a ochranou mládeže, ochranou zvířat, humanitární, sociální, charitativní, náboženskou, tělovýchovnou a sportovní činností. (MPSV, 2020a)

Úřad práce ČR poskytuje příspěvek zaměstnavateli za pracovníky, až do výše mzdových nákladů.

4.2.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o

zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná místa může Úřad práce poskytnout příspěvek. (MPSV, 2020d)

Úřad práce ČR uzavírá písemnou dohodu se zaměstnavatelem, kde se uvedou podmínky poskytnutí příspěvku. Zaměstnavateli je příspěvek poskytnut na mzdové náklady včetně odvodů za nového zaměstnance a na nezbytné vybavení při vytvoření společensky účelného místa. Příspěvek je poskytován po dobu 24 měsíců.

4.2.5 Překlenovací příspěvek

Smyslem příspěvku je poskytnout pomoc těm uchazečům o zaměstnání, kteří se rozhodnou řešit svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti (dále jen SVČ) a kteří potřebují finanční peníze na provoz „na rozjezd“.

Příspěvek lze použít na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. Za provozní náklady se považují nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována SVČ, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné (dále jen OSVČ), a náklady související s provozováním SVČ. Může být přiznán na dobu maximálně pěti měsíců. Příspěvek není nárokový. O jeho poskytnutí uzavírá úřad práce dohodu s OSVČ. (Seemanová, Čmolíková Cozlová, Kodyšová, & Vítová, 2017)

4.2.6 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti (§ 209 odst. 1 zákoníku práce) nebo i z důvodu přerušení práce způsobené živelní událostí podle (§ 207 písm. b) zákoníku práce) spočívající v přírodní pohromě a zaměstnavatel splňuje tyto podmínky

- nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby,
- již zaměstnanci poskytuje pro některou u uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši dle zákoníku práce od uzavření dohody o

poskytnutí příspěvku s Úřadem práce bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,

- v dohodě o poskytnutí příspěvku se zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

(Odbory.info, 2016)

Pandemie Covid-19 poukázala na tento příspěvek jako na jednu z možností jak předejít masivnímu propouštění zaměstnanců firem, které v důsledku celosvětového zpomalení či zastavení obchodu ve výrobě či ve službách, mají způsobené problémy. V poslední době se mluví hodně o kurzarbeitu a jeho novele. Zákonodárci chtějí změnit příspěvek z krátkodobého na dlouhodobý, ale zároveň ponechat i stávající dobu čerpání příspěvku. Na projednání dalších podmínek příspěvku se zákonodárci mají sejít po vládních prázdninách po 17. srpnu 2020.

4.2.7 Příspěvek na zapracování

Firmy mohou požádat o příspěvek na zapracování na Úřadě práce ČR, když přijímají nového zaměstnance se zvýšenou péčí uvedeného v § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jde především o uchazeče se zdravotními problémy, s vysokým věkem nebo o uchazeče pečujícího o dítě.

Příspěvek je poskytován ve výši poloviny minimální mzdy na jednu fyzickou osobu a maximální doba poskytování jsou 3 měsíce.

4.2.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí kompletní nebo částečná změny výrobního programu, ale také přechod ke kvalitativně vyšší technologii. Lze pod něj podřadit i případy, kdy z důvodu tzv. vyšší moci, například povodně nebo požáru, je zaměstnavatel nucen své vybavení obnovit, pokud se jedná o vybavení na vyšší technologické úrovni. Všechny tyto případy musí být prokazatelné a doložitelné.

Příspěvek lze poskytovat v souladu s § 117 zákona o zaměstnanosti na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. (MPSV, 2020c)

4.2.9 Příspěvek na podporu regionální mobility

Příspěvek na regionální mobilitu se skládá ze dvou samostatných příspěvků

- příspěvek na dojížděku
- příspěvek na přestěhování

Žadatelem může být

- uchazeč o zaměstnání
- zájemce o zaměstnání

Příspěvek je financován pouze z národních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen APZ).

Příspěvek na dojížděku – cílová skupina

- **může být podpořen žadatel, který je**
- UoZ (uchazeč o zaměstnání) s nepřetržitou délkou evidence déle než 5 měsíců, nebo
- UoZ, u kterého došlo bezprostředně před vstupem do evidence UoZ ke skončení pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění zaměstnanců, nebo
- ZoZ (zájemce o zaměstnání), u kterého došlo bezprostředně před vstupem do evidence zájemců o zaměstnání ke skončení pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění zaměstnanců a takové zaměstnání bylo posledním zaměstnáním před nástupem do nového zaměstnání, nebo
- UoZ, kterému je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. (Úřad práce ČR, 2017)

Výše příspěvku je taxativně vymezena vzdáleností místa výkonu práce od místa bydliště podpořené osoby a to následovně:

- a) při vzdálenosti menší než 10 km – měsíční výše 1 000 Kč
- b) při vzdálenosti 10 km až méně než 25 km – měsíční výše 1 500 Kč
- c) při vzdálenosti 25 km až 50 km – měsíční výše 2 500 Kč
- d) při vzdálenosti větší než 50 km – měsíční výše 3 500 Kč.

Žádost podává žadatel místně příslušné Krajské pobočce nebo Kontaktnímu pracovišti, které zajišťuje agendu APZ – pracoviště, které eviduje žadatele v evidenci uchazečů nebo zájemců o zaměstnání a současně má žadatel bydliště v územním obvodu této Krajské pobočky. (Úřad práce ČR, 2017a)

Příspěvek na přestěhování – cílová skupina

- může být podpořen žadatel, který den následující po dni ukončení evidence nastoupil do zaměstnání mimo místo svého bydliště a následně změnil své místo bydliště a pokud v období 6 měsíců před podáním žádosti o příspěvek na přestěhování byl
 - UoZ s nepřetržitou délkou evidence déle než 5 měsíců, nebo
 - UoZ, u kterého došlo bezprostředně před vstupem do evidence UoZ ke skončení pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění zaměstnanců, nebo
 - Zájemce o zaměstnání, u kterého došlo bezprostředně před vstupem do evidence zájemců o zaměstnání ke skončení pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění zaměstnanců a takové zaměstnání bylo posledním zaměstnáním před nástupem do nového zaměstnání, nebo
 - UoZ, kterému je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

Výše příspěvku je taxativně stanovena ve výši 50 000 Kč a jde o jednorázovou dávku. (Úřad práce ČR, 2017a)

4.3 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, zkušenosti deprivace, životní úroveň a dopad na zdraví. (iDNES, 2011)

Pasivní politika disponuje těmito nástroji:

- podpora v nezaměstnanosti
- podpora při rekvalifikaci.

4.3.1 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti je pravidelná měsíční dávka, která má nezaměstnanému člověku poskytnout potřebné finance k překlenutí nezbytně krátké doby, po kterou nemá práci (zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost). Někdy tato dávka bývá mylně označována jako příspěvek v nezaměstnanosti.

Je určena nezaměstnanému občanovi, který požádal o pomoc při zprostředkování zaměstnání Úřad práce České republiky a splní další podmínky. Pokud člověk nemůže najít práci delší dobu, může být jeho východiskem rekvalifikace. Na tu lze také využít příspěvek od státu – tzv. podporu při rekvalifikaci, která je ještě vyšší. (Příspěvky, 2020)

O poskytnutí podpory v nezaměstnanosti může požádat osoba, která během posledních dvou let před zaevidováním se na Úřad práce ČR si platila důchodové pojištění minimálně 12 měsíců, jinak není nárok na dávku. Rizikovou skupinou, která nedosáhne na dávku, jsou hlavně mladí lidé po ukončených školách.

Podporu v nezaměstnanosti vyplácí ÚP ČR během podpůrní doby

- a) do 50 let věku 5 měsíců,
- b) nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- c) nad 55 let věku 11 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti

se odvíjí od výdělku z posledního zaměstnání a činí:

- první dva měsíce podpůrní doby činí 65 %
- další dva měsíce 50 %
- po zbývající dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního zaměstnání.

V případě OSVČ bere ÚP ČR v potaz poslední vyměřovací základ v rozhodném období přepočtený na jeden kalendářní měsíc.

Jestliže uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem,

je procentní sazba podpory v nezaměstnanosti po celou podpůrnou dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Maximální částka podpory v nezaměstnanosti pro rok 2020 činí **19 389 Kč**. (Příspěvky, 2020)

4.3.2 Podpora při rekvalifikaci

Podpora při rekvalifikaci, někdy mylně označována jako příspěvek na rekvalifikaci, je dávka poskytovaná nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání, kteří se zúčastní rekvalifikace zabezpečované Úřadem práce.

Je určena uchazečům o zaměstnání v evidenci Úřadu práce, kteří se zúčastní rekvalifikace a zároveň kteří nepobírají starobní důchod.

Rekvalifikace může být často jediným východiskem pro lidi, kteří nemohou najít uplatnění ve svém oboru. Nabídka rekvalifikačních kurzů je přitom velmi pestrá – od administrativní práce s počítačem, přes účetnictví, automechanika či maséra. Rekvalifikační kurz lze dnes najít téměř na jakoukoliv profesi. Cena kurzu se nejčastěji pohybuje od 5.000,- Kč až do 30.000,- Kč. Proto je vhodné využít státní podpory. (Příspěvky, 2020)

Vliv hospodářské krize se projevuje i na částkách vyplaceného hmotného zabezpečení a podpory v nezaměstnanosti v období od roku 2010 do roku 2018. Stát vynaložil nemalé peníze na zajištění občanů postižených hospodářskou krizí. Česká republika za podpory Evropského sociálního fondu začala vytvářet projekty pro zvýšení zaměstnanosti, že tyto projekty fungují, je patrné z tabulky č. 1.

Tab. 1: Výše vyplaceného HZ-PvN (v tis. Kč) a průměrný počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti – Plzeňský kraj

Výše vyplaceného HZ-PvN (v tis. Kč) a průměrný počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti – Plzeňský kraj		
Rok	počet osob	tis. Kč
2010	8575	721449
2011	6601	540796
2012	5081	441788
2013	6077	529448
2014	5571	486237

2015	4988	443765
2016	4652	430070
2017	3993	393161
2018	3545	379566

Zdroj: MPSV (2020e), zpracováno autorkou

5 Faktory ovlivňující trh práce v okrese Plzeň-jih

Trh práce je ovlivňován třemi oblastmi. Jedná se o oblasti demografické, socioekonomické a migrační. Uvedené oblasti spolu úzce souvisí a ovlivňují se navzájem. Demografická oblast znamená věkové složení v okrese Plzeň-jih. U socioekonomické oblasti je nejdůležitější pozorovat vzdělanostní strukturu obyvatel v okrese Plzeň-jih, protože je jedním z hlavních činitelů uplatnění aktivních obyvatel na trhu práce. Migrační oblast sleduje regionální vývoj pohybu obyvatelstva.

5.1 Demografické změny v populaci v okrese Plzeň-jih

Problematika věku

Věk – jedna ze dvou základních charakteristik každé populace (vedle pohlaví), a proto i základní dimenze demografické struktury a jeden z hlavních identifikačních znaků a výběrových a třídících kritérií sociologického výzkumu. Věk je charakteristika biologická, která nabývá řady sociologických významů. (Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2020)

U každého člověka lze rozlišit současně více „věků“. Chronologický, biologický, psychologický a sociální věk představují různé projevy věku v naší společnosti.

Chronologický věk (tj. kalendářní věk) je vnímán jako reprezentativní věk s ohledem na jednoduchost a akceptovatelnost, protože z chronologického hlediska stárneme všichni stejným tempem. Z tohoto důvodu se pojem „stárnutí“ chápe jako normativní proces, který se týká každého stejně a poskytuje tedy logický základ pro definování stárnutí. Průběh stárnutí však probíhá velmi individuálně, žádní dva lidé nestárnou stejně, proto může být chronologický věk někdy spíše svazující např. v rámci pracovního života.

Biologický věk je spojován se změnami funkční kapacity způsobené stárnutím. Velmi výrazně je ovlivněn naším životním stylem. Funkční kapacita (fyzická, mentální a sociální) tvoří základ našich individuálních zdrojů. Pokud nesportujeme, žijeme nezdravě a jsme v častém strusu, můžeme být ve skutečnosti starší až o deset let či více, než je tomu ve skutečnosti. Biologický věk můžeme ovlivnit již základní znalostí našich individuálních predispozicí, našeho aktuálního zdravotního stavu a jednotlivých konkrétních preventivních opatření. Ovlivňuje ho náš životní styl, prostředí i genetické

predispozice. Kromě genetických faktorů, které ovlivnit nejdou, určuje délku našeho života to, co jíme, jak odpočíváme, jaký máme vztah k životu, zda kouříme, ale také vnější vlivy jako životní prostředí, sluneční záření apod. (Štorová & Fukan, 2012)

V pracovním životě můžeme čelit různým otázkám. Např. měla by se pracovní zátěž snížit podle normativního stárnutí? Jakým způsobem umožnit zvládání práce ve fyzicky namáhavých profesích? Fyzickou schopnost je možné udržovat a rozvíjet v každém věku, přičemž aktivní 60-ti letý pracovník může být v lepší fyzické kondici než pasivní 40-ti letý jedinec. Můžeme však nutit pracovníky udržovat svoji fyzickou kondici v zájmu jejich pracovního života?

Kritéria psychologického (tj. subjektivního) **věku** lze vyjádřit např. otázkami: jak staří se cítíme? Jak staří vypadáme? Psychologický věk vypovídá tedy o tom, jak staří se sami cítíme.

Sociální věk vyjadřuje, jak by se měl jedinec určitého biologického věku chovat dle společenských měřítek. Zahrnuje všechny sociální stránky našeho života.

I když nelze zvrátit chronologický věk, můžeme přesto zásadním způsobem pozitivně ovlivnit ukazatele našeho biologického a psychologického věku, zejména naším životním stylem a vztahem k vlastnímu zdraví. (Štorová & Fukan, 2012)

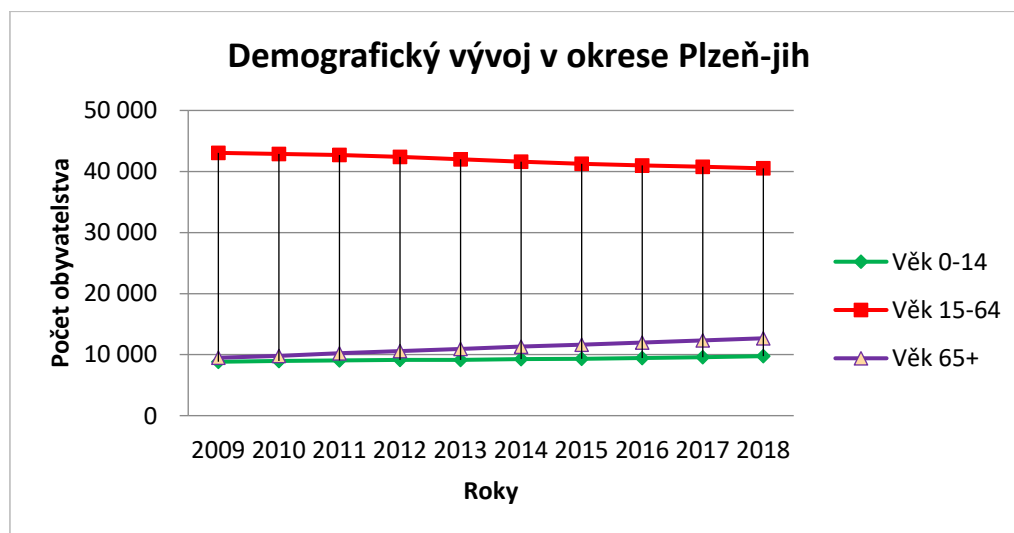
Na opačném konci profesní dráhy stojí ti, jimž se blíží termín odchodu do důchodu. I oni jsou ve zvýšené míře vystaveni problémům na trhu práce, jejich případné obavy jsou ovšem jiného druhu. Zatímco absolventi škol stojí před volbou, jak zašit svoji profesní dráhu, ti, kteří jsou v předdůchodovém věku, řeší úkol, jak ji co nejdéle udržet, případně jak vytvořit co nejlepší podmínky pro její ukončení. Jejich strategie je proto přirozeně především defenzivní. (Kuchař, 2007)

Demografická struktura populace je bezesporu jednou ze základních determinant vývoje trhu práce. Její vývoj je do značné míry předvídatelný – z počtu dnes narozených žen lze odhadnout, kolik lidí se narodí v době jejich vrcholné plodnosti a kolik z těchto nově narozených bude žen zajišťujících další reprodukci. Lze tedy odhadnout, jak velký bude počet lidí, kteří budou v daném časovém horizontu vstupovat na trh práce a pohybovat se na něm, a tím i počet těch, které budou muset lidé ekonomicky aktivní svojí pracovní činností uživit ať z důvodu jejich nízkého či naopak vysokého věku.

V poválečném období bylo několik vln růstu a následného poklesu porodnosti, které demografickou strukturu na několik generací dopředu silně rozkolísaly. Zatímco početně slabší předválečné ročníky jsou dnes již v důchodu, silné poválečné ročníky začnou přicházet do důchodového věku v horizontu několika málo let. Naštěstí je druhá vlna vysoké porodnosti z poloviny 70. let již plně ekonomicky aktivní, takže by měla vcelku bez problémů (samozřejmě ve vazbě na fungující důchodový systém) postupný nárůst počtu důchodců financovat. Problémem ovšem je, že po této generaci již nastupovaly početně stále slabší a slabší ročníky, což samozřejmě zvyšuje problémy se zajištěním jejich budoucího důstojného stáří. Stárnutí ekonomicky aktivních bude trvat nejméně do konce první třetiny 21. století (Kuchař, 2007).

Z oblasti demografické lze zjistit, jak věk populace velmi zásadně ovlivňuje trh práce. Ze všech stran je slyšet, že naše populace stárne. Vláda se snaží různými nástroji ovlivňovat porodnost, aby ekonomicko-aktivní populace byla větší než nárůst populace odcházející do důchodu. V dnešní době ovšem opadá trend mít dvě až tři děti. Důvod je jednoznačný, udržet si ekonomicky přijatelnou úroveň rodiny.

Graf 6: Demografický vývoj v okrese Plzeň-jih



Zdroj: ČSÚ (2020f), zpracováno autorkou

Rozdíly v uplatňování na trhu práce pro mladší a starší zaměstnance jsou mnohdy označovány za poměrně velké. Znevýhodňování lidí ve vyšším produktivním věku stále roste vlivem rozvíjející se technologie do oblastí pracovních činností. Firmy by tedy měli zvažovat, jakým směrem mají vytvářet pracovní činnosti pro své budoucí

zaměstnanec, vzhledem k tomu, že se průměrný věk obyvatelstva zvyšuje, jak ukazuje graf č. 6, a v blízké budoucnosti tomu nebude jinak.

Jedním z možných nástrojů pro koordinaci nepříznivého demografického vývoje může být imigrace z třetích zemí. Lidé z těchto zemí, hlavně z méně rozvinutých, však nebudou mít vzdělání odpovídající domácí populaci. Bude nutné je proškolit v oborech, kde najdou uplatnění.

5.2 Socioekonomické změny v okrese Plzeň-jih

Vzdělání je jedním z hlavních činitelů, který je důležitý k výběru pracovního místa. Práce má svá specifika, která se musíme naučit a tudíž mít potřebné vzdělání na její následné vykonávání. Vzdělanější národ může zákonitě přidávat větší přidanou hodnotu do výrobků a dále vytvářet mechanismy pro zvyšování produktivity práce. Investice do vzdělání je jednou z nejlepších investic, jelikož se rozhodujeme získat dodatečný výnos. Snažíme se tím zajistit si vyšší budoucí výděly, lepší zaměstnání a lepší společenské postavení.

Z pohledu trhu práce jsou firmy ochotné dobře zaplatit vzdělané pracovníky, protože přinášejí vyšší mezní produkt. Pracovníci na straně nabídky jsou pak ochotni nést náklady na vzdělávání jen tehdy, pokud se jim to vyplatí, to znamená, že rozdíl mezi mzdou vzdělanějšího a méně vzdělaného pracovníka musí být dostatečnou „kompenzující“ složkou: musí nejen pokrývat, ale ještě přesahovat náklady na vzdělávání. (Brožová, 2003)

V okrese Plzeň-jih najdeme 33 mateřských škol, 24 základních škol, 1 gymnázium a 2 střední školy vyučující obory odborného vzdělávání bez nástavbového studia. (ČSÚ, 2020a)

Vzhledem k menšímu počtu škol v okrese Plzeň-jih nabízejících vzdělání pro žáky končící základní školu, musejí se žáci přihlašovat i na školy mimo region a dojíždět za vzděláním. Dopravní vybavenost regionu zajišťují obce s rozšířenou působností (dále jen ORP) Blovice, Nepomuk, Přeštice a část správního obvodu Stod.

Skutečnost, že největší šance obávat se ztráty zaměstnání mají lidé s nejnižší kvalifikací, není nijak překvapující. Všechny analýzy přesvědčivě dokazují, že nejvíce zasaženi nezaměstnaností jsou právě ti, jejichž kvalifikace je buď žádná, nebo jen velmi nízká. Růst úrovně složitosti práce vyžaduje stále vyšší úroveň kvalifikace a ti, kteří jí

nedosáhnou, budou pracovní uplatnění hledat stále obtížněji. Jejich pozici přitom dále zhoršují zahraniční pracovníci, přicházející právě na nejméně kvalifikované místa a pracující za velice nízkou mzdu (která by byla pro domácí pracovní sílu neakceptovatelná). (Kuchař, 2007)

Vysokoškolský diplom sám o sobě budoucímu zaměstnavateli cosi signalizuje: jeho držitel bude mít pravděpodobně vyšší schopnosti, protože ho obvykle získávají schopní lidé, zatímco ti méně schopní jej nezískají. Podle signalační teorie odpovídá úroveň vzdělání vrozeným schopnostem člověka. Pro firmy je tedy racionální interpretovat vysokoškolské vzdělání jako signál vyšších schopností pracovníka. Vypovídá nejenom o úrovni znalostí a vědomostí, ale také o schopnosti myšlení a komunikace, o adaptabilitě a ochotě učit se, o spolehlivosti a motivaci. Právě tyto schopnosti a dovednosti museli nositelé diplomů při studiu prokázat a dá se tedy očekávat, že si je přinesli i do pracovního procesu. A mají tudíž i požadovanou přizpůsobivost a předpoklady pro celoživotní vzdělávání, které rostoucí ekonomika požaduje. (Brožová, 2003)

Zvyšování úrovně vzdělání pracovní síly je předpokladem dalšího růstu produktivity a konkurenceschopnosti evropských zemí. Je to také cesta, jak posílit zaměstnatelnost jedinců a jejich adaptabilitu na pracovních trzích. V neposlední řadě má rovněž význam pro realizaci principu rovných příležitostí a rovného zacházení – vede k posílení sociální soudržnosti. **Praxe ukazuje, že zvyšování úrovně vzdělání samo o sobě nestačí – důležitý je soulad mezi nabízenými kvalifikacemi a dovednostmi pracovníků a potřebami pracovního trhu.** (Palíšková, 2014)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy prostřednictvím Operačního programu - výzkum, vývoj a vzdělávání se snaží zvyšovat úroveň vzdělání na školách. Vyhláší se výzvy jako např. Evropský sociální fond (dále jen ESF) výzva pro vysoké školy. Na základě vyhlášené výzvy je možné podat žádost o podporu individuálních projektů do Operačního programu – výzkum, vývoj a vzdělávání. Mezi specifickými cíly výzvy najdeme i zvýšení účasti studentů se specifickými potřebami, ze socio-ekonomicky znevýhodněných skupin a z etnických minorit na vysokoškolském vzdělávání, a snížení studijní neúspěšnosti studentů.

5.3 Regionální migrace populace

Český trh práce vykazuje značné regionální rozdíly, které jsou dány prostorovou nerovnoměrností struktury ekonomik. Na jedné straně tak dochází ke koncentraci odvětví s nedostatečnou konkurenční schopností do určitých regionů a současně k růstu investic do regionů, které jsou ekonomicky atraktivní. V důsledku toho vzniká také značná nerovnováha poptávky a nabídky práce mezi jednotlivými regiony i další nerovnováhy na trhu práce. (Palíšková, 2014).

Tab. 2: Přistěhovalí a vystěhovalí v okrese Plzeň-jih

Přistěhovalí a vystěhovalí v okrese Plzeň-jih							
Objem vnitřního stěhování		Přistěhovalí			Vystěhovalí		
	celkem	z ČR	z ciziny	celkem	do ČR	do ciziny	celkem
Rok 2017	531	1 051	188	1 239	895	25	920
Rok 2018	578	1 150	180	1 330	971	46	1 017
Rok 2019	609	1 219	324	1 543	934	44	978

Zdroj: ČSÚ (2020b, 2020c, 2020d), zpracováno autorkou

Přírůstek cizinců znázorňuje tabulka č. 2, kde je vidět, že v průběhu roku 2019 zaznamenal okres Plzeň-jih nárůst cizinců. Nárůst je vidět i u pohybu obyvatel v rámci vnitřního stěhování tzn. v rámci ČR. Důvodů proč tomu tak je může být mnoho. Nejčastější důvod je okolní příroda měst a obcí. Někdo se stěhuje s rodinou za zdravějším prostředím. Další obecně známou výhodou okresů je v nízkých cenách za parcely, nemovitosti či nájmy oproti větším cenovým nabídkám v krajských městech.

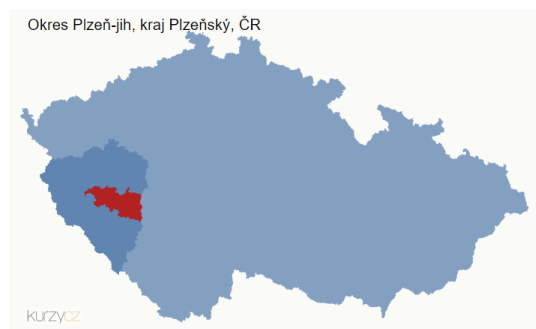
Česká populace zaznamenala v průběhu roku 2019 růst o 44,1 tisíce osob na 10,69 milionu. Šlo o největší přírůstek za posledních jedenáct let. Počet obyvatel vzrostl výhradně díky kladnému saldu zahraniční migrace. Ze zahraničí se do České republiky přistěhovalo celkem 65,6 tisíce osob a 21,3 tisíce se jich naopak vystěhovalo. Přes 40 % salda připadá na občany Ukrajiny (18,2 tisíce), druhé nejvyšší bylo saldo občanů Slovenska (4,6 tisíce) a třetí občanů Ruska (2,7 tisíce). (Statistika a My, 2020)

6 Analýza trhu práce v okrese Plzeň-jih

6.1 Charakteristika okresu Plzeň-jih

Z obrázku č. 1 je vidět, že okres Plzeň-jih leží v jihozápadní části Plzeňského kraje. Sousedí se všemi okresy Plzeňského kraje a částečně s kraji Jihočeským a Středočeským. V rámci rozlohy okresu došlo od 1. 1. 2016 ke změně vlivem zrušení vojenského újezdu Brdy, jehož území částečně připadlo i třem obcím okresu Plzeň-jih (Borovno, Spálené Poříčí a Míšov). K 31. 12. 2018 tak již rozloha činila 997 km² a zaujímá 13,0 % z celkové rozlohy kraje. Podle velikosti rozlohy je okres Plzeň-jih pátým největším okresem Plzeňského kraje. Hustota osídlení k 31. 12. 2018 činila 63,2 obyvatel na 1 km² a okres je tak třetím nejhustěji osídleným v kraji.

Obr. 1: Mapa okresu Plzeň-jih



Zdroj: KurzyCZ (2020), zpracováno autorkou

Na území okresu Plzeň-jih leží čtyři správní obvody obcí s rozšířenou působností (dále jen ORP) Blovice, Nepomuk, Přeštice a část správního obvodu Stod. Do okresu Plzeň-jih patří 90 obcí, tj. 18,0 % z celkového počtu obcí v Plzeňském kraji. (ČSÚ, 2020a)

6.2 Průmyslová odvětví a charakter zaměstnavatelů v okrese Plzeň-jih

Okrese Plzeň-jih díky zásobám nerostných surovin, které znamenají potenciální rozvoj zpracovatelského průmyslu, se využívají zejména jako surovinová základna pro průmysl stavebních hmot zastoupených především firmou LASSELSBERGER a.s. se sídlem v Plzni. Dalšími významnými podniky v okrese je MD ELEKTRONIC spol. s r.o. v Chotěšově (výroba elektrických vodičů a kabelů), VISHAY ELEKTRONIC spol. s r.o. se sídlem v Přešticích (výroba elektronických součástek), International Automotive Components Group s.r.o. v Přešticích (výroba dílů pro automobilový

průmysl), Sony DADC Czech Republic, s.r.o. ve Štěnovicích (kompletační, balící a logistické služby) a Murr CZ, s.r.o. ve Stodě (výroba elektrických rozvodných zařízení). K největším zaměstnavatelům v regionu patří nemocnice ve Stodě a Psychiatrická nemocnice v Dobřanech. (ČSÚ, 2020a)

Významnou rolí na trhu práce v okrese Plzeň-jih je především zemědělství. V okrese se hospodařilo k 31. 12. 2018 na 58 894 ha zemědělské půdy (59,1 % rozlohy okresu), z toho na ornou půdu připadlo 42 135 ha (71,5 %). Nezemědělská půda činila 40 770 ha, z toho lesní pozemky 30 682 ha (75,3 %) a téměř třetinu (30,8 %) okresu tak pokrývají lesy, které se vyskytují převážně ve východní části okresu na úpatí Brd. Rostlinná výroba je orientována zejména na pěstování pšenice, ječmene, řepky a kukuřice. Živočišná výroba se zde soustřeďuje především na chov skotu. Mezi známé zemědělské společnosti patří Zemědělská společnost Komorno, a.s. a Zemědělské družstvo Merklín u Přeštic.

Okres Plzeň-jih svým charakterem, čistým životním prostředím i geografickou polohou přispívá k rozvoji cestovního ruchu v kraji. (ČSÚ, 2020a)

6.3 Vývoj na trhu práce v okrese Plzeň-jih v letech 2017, 2018, 2019

Severní část okresu Plzeň-jih má těsné vazby s městem Plzeň a jeho nejsevernější část přímo patří k plzeňské aglomeraci. S rostoucími vzdálenostmi vliv Plzně na přilehlá území klesá. (Úřad práce ČR, 2017b)

Hlavní příčiny nezaměstnanosti v Plzeňském kraji

Hlavní příčinou nezaměstnanosti v Plzeňském kraji je dlouhodobý nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Dlouhodobě se registruje nedostatek kvalifikované pracovní síly zejména v technických profesích.

Jedním z klíčových faktorů nezaměstnanosti je velká rozlehlost kraje, kde se zaměstnavatelé koncentrují do větších měst a podél dálnice D5. V odlehlejších částech kraje je roztroušena řada malých obcí s velice špatnou dopravní obslužností. Obyvatelé těchto obcí tak mají velice nízkou možnost dojíždění za prací, zejména jedná-li se o třísměnný provoz. (Úřad práce ČR, 2017b)

Tab. 3: Průměrný čtvrtletní vývoj nezaměstnanosti za rok 2017 v okrese Plzeň-jih

Průměrný čtvrtletní vývoj nezaměstnanosti za rok 2017 v okrese Plzeň-jih				
Čtvrtletí	Evidovaní uchazeči	Podíl nezaměstnaných osob v %	Volná pracovní místa (VPM) celkem	Počet uchazečů na 1 VPM
I.	1 424	3,1	1 023	1,4
II.	1 104	2,3	2 188	0,5
III.	1 044	2,2	2 692	0,4
IV.	976	2,0	3 311	0,3

Zdroj: Úřad práce (2017b), zpracováno autorkou

Tab. 4: Průměrný čtvrtletní vývoj nezaměstnanosti za rok 2018 v okrese Plzeň-jih

Průměrný čtvrtletní vývoj nezaměstnanosti za rok 2018 v okrese Plzeň-jih				
Čtvrtletí	Evidovaní uchazeči	Podíl nezaměstnaných osob v %	Volná pracovní místa (VPM) celkem	Počet uchazečů na 1 VPM
I.	1 025	2,2	3 406	0,3
II.	768	1,5	3 660	0,2
III.	773	1,6	3 887	0,2
IV.	754	1,5	4 804	0,2

Zdroj: Úřad práce (2019b), zpracováno autorkou

Tab. 5: Průměrný čtvrtletní vývoj nezaměstnanosti za rok 2019 v okrese Plzeň-jih

Průměrný čtvrtletní vývoj nezaměstnanosti za rok 2019 v okrese Plzeň-jih				
Čtvrtletí	Evidovaní uchazeči	Podíl nezaměstnaných osob v %	Volná pracovní místa (VPM) celkem	Počet uchazečů na 1 VPM
I.	830	1,7	4 836	0,2
II.	692	1,4	4 292	0,2
III.	747	1,6	4 147	0,2
IV.	794	1,7	4 420	0,2

Zdroj: Úřad práce (2020g), zpracováno autorkou

Z tabulek č. 3, 4 a 5 je vidět snižující se podíl nezaměstnaných osob. Naopak počet volných pracovních míst má zvyšující se tendenci, což může být pozitivním ukazatelem pro uchazeče o zaměstnání v souvislosti s jejich umisťováním na trhu práce.

V okrese Plzeň-jih bylo v roce 2017 registrováno celkem 13 634 ekonomických subjektů a z toho bylo fyzických osob 10 184 (živnostníci, svobodná povolání, zemědělství podnikatelé) a 3 450 právnické osoby (společnosti s r.o., společenství vlastníků jednotek, družstva). V roce 2018 bylo registrováno celkem 13 868 ekonomických subjektů a z toho bylo fyzických osob 11 693 (živnostníci, svobodná povolání, zemědělství podnikatelé) a 2 175 právnických osob (společnosti s r.o., společenství vlastníků jednotek, družstva). V následujícím roce 2019 bylo registrováno celkem 13 995 ekonomických subjektů a z toho fyzických osob 11 737 (živnostníci, svobodná povolání, zemědělství podnikatelé) a 2 258 právnických osob (společnosti s r.o., společenství vlastníků jednotek, družstva). (ČSÚ, 2020g, 2020h)

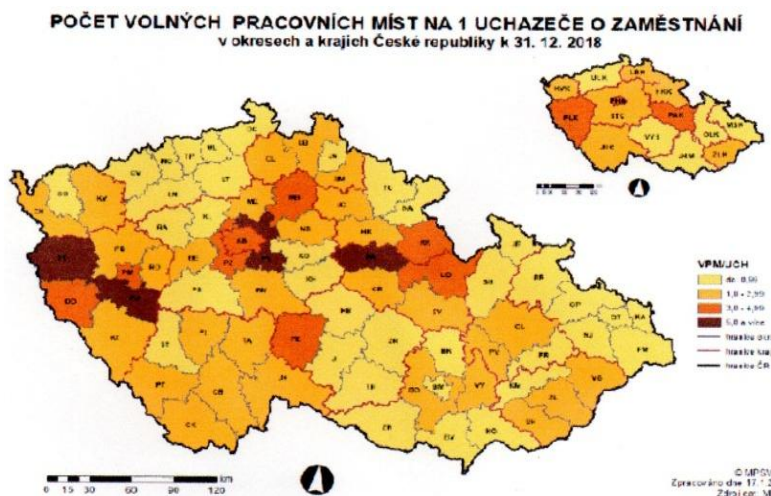
Počet registrací ekonomických subjektů má zvyšující se tendenci, což může znamenat např. příchod nových firem do okrese Plzeň-jih, které zde vytvoří nová pracovní místa nebo zakládání nových menších živností, na něž se mohou žádat finanční prostředky od Úřadu práce ČR.

Podle Českého statistického úřadu působí v Plzeňském kraji nejvíce ekonomických subjektů v odvětvích Velkoobchodu a maloobchodu včetně oprav a údržby motorových vozidel, Průmysl celkem (včetně Zpracovatelského průmyslu) a Stavebnictví. Podle právní formy jsou nejvíce zastoupeni z fyzických osob živnostníci, z právnických osob tvoří majoritní podíl obchodní společnosti, a to společnosti s r.o.

Mezi významné ekonomické subjekty v okrese Plzeň-jih patří firma MD ELEKTRONIK spol. s r.o., která nabízí pracovní místa v různých profesích (např. dělník/nice v elektrotechnice, seřizovač/mechanik/stříhač, technicko-administrativní pracovník/ce).

V okrese Plzeň-jih bylo evidováno nejvíce volných pracovních míst (dále jen VPM) v roce 2018 celkem 5 048. Tmavě hnědá místa na obrázku č. 2 ukazují, že 5 a více VPM případně na 1 uchazeče o zaměstnání, což znamená převýšení poptávky po práci nad nabídkou. Jedná se o 4 okresy a jedním z nich je okres Plzeň-jih.

Obr. 2: Počet volných pracovních míst na 1 uchazeče o zaměstnání v okresech a krajích České republiky k 31. 12. 2018



Zdroj: MPSV (2019), zpracováno autorkou

6.4 Porovnání vývoje na trhu práce mezi okresy Plzeňského kraje

Plzeňský kraj patří ke krajům s nejnižší nezaměstnaností. V Plzeňském regionu ve sledovaném období významně převyšuje nabídka pracovních míst v evidenci úřadu práce, poptávku uchazečů o zaměstnání. (ČSÚ, 2019b)

Tabulka č. 6 ukazuje, že v Plzeňském kraji dosahovaly v roce 2017 nejnižšího podílu nezaměstnaných osob okresy Plzeň-jih a Plzeň-město (shodně 2,2 %), naopak nejvyššího podílu nezaměstnaných osob měl okres Tachov (3,6 %). (Úřad práce, 2017b)

Tab. 6: Počty uchazečů a podíl nezaměstnaných v jednotlivých okresech Plzeňského kraje v letech 2017, 2018, 2019

Počty uchazečů a podíl nezaměstnaných v jednotlivých okresech Plzeňského kraje k 31. 12. 2017							
	Domažlice	Klatovy	Plzeň-město	Plzeň-jih	Plzeň-sever	Rokycany	Tachov
Podíl nezaměstnaných osob v %	2,3	2,7	2,2	2,2	2,8	2,8	3,6
Počet uchazečů	993	1 695	3 066	1 033	1 476	918	1 336
Počty uchazečů a podíl nezaměstnaných v jednotlivých okresech Plzeňského kraje k 31. 12. 2018							

	Domažlice	Klatovy	Plzeň- město	Plzeň- jih	Plzeň- sever	Rokycany	Tachov
Podíl nezaměstnaných osob v %	2,0	2,4	1,8	1,7	2,3	2,5	2,9
Počet uchazečů	898	1 501	2 538	819	1 317	836	1 100
Počty uchazečů a podíl nezaměstnaných v jednotlivých okresech Plzeňského kraje k 31. 12. 2019							
	Domažlice	Klatovy	Plzeň- město	Plzeň- jih	Plzeň- sever	Rokycany	Tachov
Podíl nezaměstnaných osob v %	2,1	2,5	2,3	1,9	2,4	2,5	2,8
Počet uchazečů	911	1 515	3 153	863	1 410	854	1 105

Zdroj: Úřad práce ČR (2017b, 2019b, 2020g), zpracováno autorkou

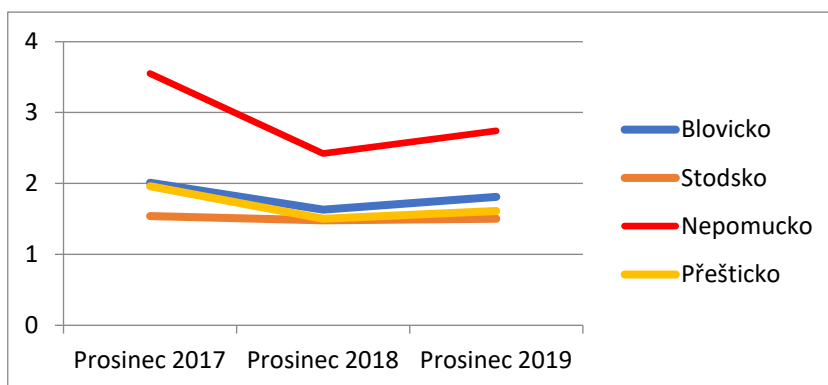
V tabulce č. 6 je vidět, že ke konci roku 2018 byl zaznamenán nejnižší podíl nezaměstnaných osob v okresech Plzeň-jih (1,7 %) a Plzeň-město (1,8 %). Nejvyššího podílu dosahovaly okresy Tachov (2,9 %), Rokycany (2,5 %) a Klatovy (2,4 %). Ve sledovaných letech patřil okres Plzeň-jih k těm s nejnižším podílem nezaměstnaných v porovnání mezi okresy Plzeňského kraje. Okres Tachov (2,8 %) má nejvyšší podíl nezaměstnaných.

6.5 Mikroregiony v okrese Plzeň-jih

V okrese Plzeň-jih se nachází pět mikroregionů, jsou to Nepomucko, Přeštice, Radbuza, Úslava a Radyně. Větší problémy s nezaměstnaností má mikroregion Nepomucko, které má oproti ostatním znevýhodněnou polohu k dostupnosti pracovních příležitostí mimo lokalitu.

Úřad práce ČR, KoP Plzeň-jih rozděluje okres na mikroregiony podle svých dislokovaných pracovišť (DiP Blovice, DiP Přeštice, DiP Stod, DiP Nepomuk) tedy na Blovicko, Nepomucko, Stodsko a Přeštice. Na grafu č. 7 je vidět, že mikroregion Nepomucko dosahuje nadprůměrné míry nezaměstnanosti v měřítku okresu Plzeň-jih dlouhodobě.

Graf 7: Nezaměstnanost dle mikroregionů



Zdroj: Úřad práce ČR (2020b, 2020c), zpracováno autorkou

6.5.1 Charakteristika problémového mikroregionu Nepomucko v okrese Plzeň-jih

Sdružení obcí Mikroregion Nepomucko vzniklo koncem roku 1998 na území cca 1/3 okresu Plzeň-jih a má v současnosti 27 členských obcí, čítajících zhruba 13 000 obyvatel. Pokrývá území Nepomucka, Žinkovska a Spálenopoříčska. (Nepomuk, 2020)

Převažuje zde zemědělství, ale hojně zastoupen je též zpracovatelský průmysl a služby. V některých lokalitách mikroregionu omezuje špatná dopravní dostupnost uchazeče při hledání zaměstnání. Mikroregion nabízí méně pracovních příležitostí pro ženy, které tvoří většinu z celkového počtu nezaměstnaných osob této oblasti. Větší vzdálenost od Plzně komplikuje nezaměstnaným možnost využít nabídky volných míst v krajské metropoli. Čtvrtina z celkového počtu nezaměstnaných osob v této oblasti jsou osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP), u kterých je vzhledem k jejich zdravotnímu stavu také obtížné najít uplatnění na trhu práce anebo za prací dojíždět.

Nejvýznamnější zaměstnavatelé mikroregionu jsou ELITEX Nepomuk s.r.o., Regina Obaly s.r.o., KUVAG CR spol. s.r.o., AMETIC GROUP s.r.o., Obreta spol. s.r.o., INTERIORS manufacture & design a.s., KOVO Kasejovice MONT s.r.o., KOVO Kasejovice KLIMA s.r.o., KLAUS Timber a.s., Agrochov Kasejovice-Mladý Smolivec a.s. (Úřad práce ČR, 2019b)

7 Uplatnění různých skupin obyvatelstva na trhu práce v okrese Plzeň-jih v rámci Plzeňského kraje

7.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo v okrese Plzeň-jih

Trh práce se člení na dvě skupiny a to ekonomicky aktivní obyvatelstvo a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. V první skupině najdeme lidi zaměstnané a nezaměstnané.

Zaměstnaný je ten, kdo vykonává jakékoliv placené zaměstnání nebo sebezaměstnání. Zaměstnaní jsou rovněž ti, kteří práci mají, ale právě nepracují, např. jsou nemocní, na dovolené či stávkují.

Nezaměstnaný je ten, kdo je schopen pracovat, je ochoten během určité doby (např. 14 dní) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Patří sem rovněž ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo čekají na nástup do nového pracovního místa. Podmínkou tzv. registrované nezaměstnanosti je zaregistrování na úřadu práce, jehož prostřednictvím práci hledají. (Brožová, 2003)

Druhou skupinu tvoří lidé, jako např. studenti, kteří se připravují na budoucí povolání, důchodci, kteří již svou aktivní část života již předali, či ženy na rodičovské dovolené, jež se starají o budoucí pracovní sílu.

V okrese Plzeň-jih k 31. 12. 2018 je celkem evidováno 63 004 obyvatel. Věkové složení obyvatel ukazuje tabulka č. 9, kde okres Plzeň-jih má průměrný věk 42,8, což v porovnání mezi okresy jej staví do pozice s lepším zastoupením ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Tab. 7: Věkové složení obyvatel k 31. 12. 2018 v okresech Plzeňského kraje

Věkové složení obyvatel k 31. 12. 2018 v okresech Plzeňského kraje				
	0-14 let	15-64 let	65 a více let	Průměrný věk
Domažlice	9 798	40 017	12 087	42,3
Klatovy	12 739	55 036	18 561	43,7
Plzeň-město	29 351	122 605	39 643	43,0

Plzeň-jih	9 762	40 554	12 688	42,8
Plzeň-sever	12 845	51 547	14 886	41,9
Rokycany	7 508	31 565	9 893	42,8
Tachov	8 307	35 886	9 394	41,7

Zdroj: ČSÚ (2020f), zpracováno autorkou

7.2 Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání v okrese Plzeň-jih

Termín „nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání“ v sobě zahrnuje osoby v evidenci úřadů práce, kteří mají nízkou kvalifikaci spojenou s nedostatečnými zkušenostmi. Jak ukazuje praxe, podíl i počet této skupiny uchazečů o zaměstnání klesá spolu se zvyšujícím se věkem. (Sirovátka, Mareš, 2003)

Z tabulky č. 10 je patrné, že v evidenci Úřadu práce ČR, Kontaktní pracoviště Plzeň-jih jsou nejvíce zastoupení uchazeči o zaměstnání s vyučením a se základním vzděláním.

Tab. 8: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2018 - okres Plzeň-jih

stav na konci čtvrtletí	Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2018 v okrese Plzeň-jih									
	UoZ celkem	bez vzdělání + neúpl.zák. vzdělání	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal. +VŠ
I.	920	2	259	363	36	48	19	146	4	43
II.	723	1	213	264	32	34	15	114	7	43
III.	785	1	241	292	33	23	15	113	18	49
IV.	819	3	227	333	31	31	21	118	10	45

Zdroj: MPSV (2019), zpracováno autorkou

Řešením problému s dostatečnou kvalifikací pro osoby s nižším vzděláním je pak rekvalifikace, o kterou můžou požádat na Úřadě práce ČR. Celkem bylo poskytnuto 35 rekvalifikací za rok 2018 v okrese Plzeň-jih.

Problém mají i uchazeči o zaměstnání např. s ukončeným středním odborným vzděláním, protože v nabízených volných pracovních místech jsou z větší části zastoupené práce dělnické, což není pro ně pracovní místo odpovídající jejich vzdělání.

7.3 Postavení žen na trhu práce v okrese Plzeň-jih

Z dlouhodobého hlediska se postavení žen na trhu práce zlepšilo. Ve srovnání s muži je však jejich pozice na pracovním trhu méně stabilní. Míra zaměstnanosti žen je nižší, jsou postiženy daleko častěji nezaměstnaností, existují nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami, kariérní růst žen bývá pomalejší. (Palíšková, 2014)

V okrese Plzeň-jih byl podíl nezaměstnaných žen 1,64 % v roce 2019 a k 31. 3. 2020 se zvýšil na 1,96 %. Podíl nezaměstnaných mužů pak byl 1,49 % v roce 2019 a k 31. 3. 2020 se zvýšil na 1,78 %. Odborníci uvádějí, že se prozatím nepromítla nezaměstnanost způsobená pandemií Covid-19. Zvýšení nezaměstnanosti může být způsobeno ukončenými pracovními smlouvami, které byly uzavřené do konce roku. Data ukazují, že ženy více postihuje nezaměstnanost.

Ženy v produktivním věku na trhu práce

Na trhu práce mají ženy ve věku do 30 let problém se získáním pracovního místa. Je to způsobeno tím, že mohou tyto ženy otěhotnět a opustit tak místo na dobu rodičovské dovolené. Proto si firma vybírá tyto ženy jen na místa, které mohou rychle obsadit další pracovníci či pracovníkem.

O zaměstnání většinou přicházejí ženy během rodičovské dovolené, kdy od svého zaměstnavatele obdrží výpověď pro nadbytečnost nebo ukončují pracovní poměr samy z důvodu směnného provozu nebo časově náročného dojíždění do zaměstnání. S ohledem na péči o děti jsou pracovní možnosti této skupiny omezené, v případě samoživitelek jsou např. práce ve vícesměnném provozu téměř vyloučené. Jedná se často i o ženy s velmi dobrou kvalifikací, ochotné se dále vzdělávat a profesně růst. I přesto někteří zaměstnavatelé nechtějí tyto ženy přijmout do zaměstnání z obavy z vyšší absence z důvodu nemocnosti dětí. Problém by mohl být částečně vyřešen větším počtem volných míst na zkrácený úvazek. Ucelený program na získání vhodného zaměstnání je těmto osobám nabízen v rámci projektu Rodina i práce v Plzeňském kraji. (Úřad práce ČR, 2020g)

Ženy 50+ na trhu práce

Problém s uplatněním na trhu práce při ztrátě zaměstnání a hledání si nového pracovního místa mají také ženy 50+. Tyto ženy mají už odrostlé děti a jsou více časově flexibilní. Pro firmy by mohly být žádanější. Ženy 50+, ale mají jiný problém, který je přivede na Úřad práce ČR. Mohou už mít určitá zdravotní omezení, která ovšem nedosahují na žádný stupeň invalidity a brání jim při výběru pracovního místa. Je známo, že najít si práci v tomto věku je velmi obtížné. Pokud už najdou práci, stává se jim, že tam nezůstanou dlouho a dostanou výpověď. Některé ženy to těžce nesou, vzhledem k tomu, že byly zvyklé celý život pracovat v jedné firmě na stejném pracovním místě a najednou střídají pracovní místa a s tím i kolektiv apod. Střídání pracovního místa je pro ženy 50+ náročné na psychiku.

Při hledání práce můžou mít i problém s kvalifikací. Mnoho žen 50+ mají buď jen základní vzdělání, nebo jsou vyučené v oborech pro 21. století již nepraktické. Úřad práce ČR nabízí těmto ženám rekvalifikace, které jsou jim zaplacené.

7.4 Absolventi na trhu práce v okrese Plzeň-jih

Mladí lidé velmi často nemají vyhraněný názor na žebříček životních hodnot, jsou snadněji ovlivnitelní, rychle si zvyknou na život bez pravidelné docházky do práce a plnění povinností. Veškeré tyto negativní jevy se sice plně projeví až v budoucnosti, kdy budou nuceni sami převzít zodpovědnost o zabezpečení vlastní rodiny, přesto s prodlužující se dobou evidence hrozí a narůstají zejména tyto nežádoucí důsledky:

- ztráta pracovních návyků a výrazně snížená motivace pracovat;
- vzrůstající apatie a ztráta sebedůvěry včetně poklesu aktivity při samostatném vyhledávání pracovních příležitostí;
- snížení uplatnitelnosti na dynamicky se měnícím trhu práce ztrátou odborných a teoretických znalostí a dovedností získaných studiem;
- nebezpečný vzor pro ostatní vrstevníky;
- působení v šedé ekonomice. (Sirovátka, Mareš, 2003)

Příčinou nezaměstnanosti absolventů je rozdílnost profesí s nabídkou pracovních míst na trhu práce. Výjimkou není ani okres Plzeň-jih, kde úřad práce nabízí volná pracovní místa, ale nejsou pro absolventy zajímavá. Důvodem jsou mnohdy vysoké nároky absolventů na finanční ohodnocení své práce. Absolventů evidovaných na Úřadě práce

ČR, Kontaktní pracoviště Plzeň-jih bylo k 30. 9. 2019 celkem 42 a k 30. 4. 2020 jich bylo celkem 34.

V některých oborech finanční náklady na zapracování u uchazečů s praxí bývají nižší než u absolventů bez praxe. S náklady na zapracování je spojena i mnohdy obava zaměstnavatelů z těhotenství žen a odchodem na mateřskou dovolenou. Na podporu získání praxe a zároveň i pracovních návyků byli absolventi škol v průběhu roku zařazováni do projektu Záruky pro mladé v Plzeňském kraji. (Úřad práce ČR, 2020g)

7.5 Dlouhodobě nezaměstnaní na trhu práce v Plzeňském kraji

Problémovou skupinu tvoří dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání. Jedná se o uchazeče různé věkové kategorie, většinou s nižším nebo jen základním vzděláním a často také se zdravotními problémy. Mnozí uchazeči z této skupiny pobírají sociální dávky, se svou situací jsou většinou už smířeni a nemají zájem cokoli měnit. Častější návštěvy na Úřadě práce je spíše obtěžují, protože už mají zažitý svůj denní řád a o nástupu do zaměstnání ani neuvažují. Nechtějí absolvovat žádné nabízené aktivity, mnohdy ani zaměstnání nehledají a všechno jim přijde zbytečné. Stále porovnávají výši svých sociálních dávek s případnou výší výdělků při docházení do zaměstnání. Obtížné se s těmito osobami komunikuje a hledá pro ně uplatnění na trhu práce. Dalším demotivačním prvkem u této skupiny nezaměstnaných jsou dluhy a exekuce. Z tohoto důvodu tyto uchazeči plánovitě odmítají jakýkoli příjem, kromě dávek státní sociální podpory nebo hmotné nouze, aby jim nemohl být z důvodu exekuce krácen. U uchazečů vyšší věkové kategorie se přidávají i zdravotní omezení, která také výrazně snižují možnosti uplatnění na trhu práce.

V roce 2019 byl zahájen projekt „Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání“. Hlavním cílem projektu je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR. Projekt řeší prevenci nelegální práce, začleňování dlouhodobě evidovaných uchazečů se sociálním znevýhodněním na volný trh práce, podporu cílové skupiny komplexním poradenstvím a posilováním motivace ke změně a podporou pracovních míst. Do projektu v roce 2019 vstoupilo 383 uchazečů. Všem bylo poskytnuto individuální i skupinové poradenství, případně byli zařazeni na ucelený poradenský program, s 54 osobami byla uzavřena pracovní smlouva, rekvalifikační kurz absolvoval jeden klient. (Úřad práce ČR, 2020g)

7.6 Uchazeči nad 50 let věku na trhu práce v okrese Plzeň-jih

Tito uchazeči vnímají zpravidla vyšší věk jako hlavní handicap obtížného umístění na pracovním trhu. Z objektivního hlediska, nežli věk samotný, bývají u těchto uchazečů při získávání práce handicapem někdy chybějící schopnosti s věkem související a také četnější zdravotní omezení. Zaměstnavatelé raději hledají pracovníky nižší věkové kategorie za účelem vybudování mladého týmu s nižším finančním ohodnocením. Vhodnou pomoc této cílové skupině nabízí projekt Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji.

Ke konci roku 2019 bylo v Plzeňském kraji evidováno 3 467 osob starších 50 let. V meziročním srovnání tak došlo k nárůstu o 137 osob. Podíl těchto uchazečů činil 35,3 % a oproti stejnému období roku 2018 došlo k poklesu o 1,7 procentního bodu. (Úřad práce ČR, 2020g)

V okrese Plzeň-jih bylo ke konci roku 2019 evidováno 742 osob ve věku 15-64.

Z tabulky č. 11 je vidět, že uchazeči nad 50 let jsou více postižení nezaměstnaností než ostatní věkové skupiny.

Tab. 9: Věková struktura nezaměstnaných v roce 2018 v okrese Plzeň-jih

Věková struktura nezaměstnaných v roce 2018 v okrese Plzeň-jih					
stav na konci čtvrtletí	Celkový počet evidovaných UoZ	do 19 let	20-34 let	35-49 let	nad 50 let
I.	920	387	223	290	386
II.	723	19	178	216	310
III.	785	42	234	208	301
IV.	819	21	218	244	336

Zdroj: MPSV (2019), zpracováno autorkou

7.7 Osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) na trhu práce v okrese Plzeň-jih

Počet uchazečů se zdravotním postižením k 31. 12. 2019 činil 1 708 osob, v meziročním srovnání tak došlo k poklesu o 67 osob. Pokud porovnáme podíl těchto uchazečů na

celkovém počtu nezaměstnaných, došlo k poklesu o 2,3 procentního bodu, tedy na hodnotu 17,4 %.

Přestože byli zaměstnavatelé nuceni při nízké nezaměstnanosti řešit obsazování svých volných pracovních míst i za pomoci osob se zdravotním postižením (v mnoha případech byli ochotni nabídnout zkrácené úvazky nebo přizpůsobit pracovní dobu uchazečům s ZP), musíme konstatovat, že zájem o zaměstnávání osob se ZP je stále malý. (Úřad práce ČR, 2020g)

Poradenskou i zprostředkovatelskou činnost s OZP ztěžuje častá a mnohdy i dlouhodobá pracovní neschopnost. Další příčinou, proč se nedaří ještě více snížit počet OZP v evidenci je i jejich obava o odejmutí přiznaných stupňů invalidity. (Úřad práce ČR, 2020g)

Úřad práce ČR poskytuje příspěvky na podporu pracovního uplatnění v rámci zřízení pracovního místa pro OZP, kde finančně podpořil 859 OZP ke konci října 2019 (z toho jich 22 vykonává samostatně výdělečnou činnost). Nejčastěji se jedná o pozice určené výrobním, montážním a pomocným dělníkům, řemeslníkům, pracovníkům v osobních a úklidových službách, administrativě, obchodu, prodeji a ostraze, operátorům call center apod. Celkem 171 uchazečům přispěl Úřad práce ČR na provoz pracovního místa pro OZP a OZP – samostatně výdělečně činnou. (Úřad práce ČR, 2019a)

Tab. 10: Evidovaní uchazeči o zaměstnání (OZP) v okrese Plzeň-jih za rok 2018

Evidovaní uchazeči o zaměstnání (OZP) v okrese Plzeň-jih za rok 2018				
sledované čtvrtletí	I.	II.	III.	IV.
OZP	246	202	194	186

Zdroj: Úřad práce ČR (2020b), zpracováno autorkou

Tabulka č. 12 ukazuje mírný pokles nezaměstnanosti OZP. Ten pokračoval i v roce 2019, kde k 31. 12. 2019 bylo evidováno 172 OZP v okrese Plzeň-jih.

Podpora vytváření pracovních míst pro občany se zdravotním postižením (dále jen ZP)

Od ledna 2018 došlo k novelizaci zákona o zaměstnanosti v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnání OZP. Především bylo zrušeno vymezení a zřizování chráněných pracovních míst a tento status byl nahrazen dohodou o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Příspěvek byl navýšen a byl změněn i způsob čerpání příspěvku.

Zřízení pracovního místa pro OZP

Pracovním místem zřízeným pro OZP se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro OZP na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce. Na zřízení pracovního místa pro OZP poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Pracovní místo zřízené pro OZP musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let.

V roce 2019 bylo v Plzeňském kraji zřízeno 11 pracovních míst pro OZP a umístěno tak bylo 33 zaměstnanců – osoby se zdravotním postižením. Vyplaceno bylo 314 271,- Kč. (Úřad práce ČR, 2020g)

Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce dle § 78 zákona o zaměstnanosti je podmínkou pro poskytnutí příspěvku dle § 78a zákona o zaměstnanosti. V roce 2019 bylo v Plzeňském kraji podáno celkem 21 žádostí o uznání, uzavřeno zatím bylo 16 dohod.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením - § 78, respektive § 78a zákona o zaměstnanosti

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§ 78, respektive § 78a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) je další motivací pro zaměstnavatele k tomu, aby zaměstnali osoby se zdravotním postižením. Tento příspěvek se vyplácí zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % OZP, který má zároveň uzavřenou dohodu s Úřadem práce ČR o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Příspěvek se vyplácí po předložení žádostí zaměstnavatelskými subjekty a po provedené kontrole správnosti předložených výpočtů vykázaných OZP vždy po ukončeném čtvrtletí. (Úřad práce ČR, 2020g)

Z tabulky č. 13 je patrné, že okres Plzeň-jih je mezi třemi okresy s nejmenším počtem podaných žádostí o příspěvek na podporu zaměstnanosti OZP.

Tab. 11: Porovnání počtu žádostí a výše příspěvku mezi okresy v Plzeňském kraji za období IV. kvartál (dále jen Q) 2018-III. Q 2019

Porovnání počtu žádostí a výše příspěvku mezi okresy v Plzeňském kraji za období IV. Q 2018 – III. Q 2019								
Okresy Plzeňského kraje	IV. Q 2018		I. Q 2019		II. Q 2019		III. Q 2019	
	Počet žádostí	Výše příspěvku (Kč)	Počet žádostí	Výše příspěvku (Kč)	Počet žádostí	Výše příspěvku (Kč)	Počet žádostí	Výše příspěvku (Kč)
Domažlice	7	1 169 218	6	1 214 633	7	1 281 392	7	1 250 587
Klatovy	26	5 819 823	27	5 950 865	27	5 852 398	26	4 784 894
Plzeň-jih	5	797 347	6	1 429 649	6	1 956 124	7	2 042 006
Plzeň-město	64	48 134 935	67	48 219 798	68	49 739 672	69	49 665 214
Plzeň-sever	11	3 824 260	12	4 944 783	16	576 467	16	5 826 760
Rokycany	12	6 532 638	12	6 417 135	13	6 692 437	13	6 727 057
Tachov	3	1 234 003	3	1 463 040	4	1 605 064	4	1 947 431

Zdroj: Úřad práce ČR (2020g), zpracováno autorkou

8 Shrnutí provedené analýzy trhu práce v okrese Plzeň-jih

Nabídku a poptávku po práci ovlivňují různé faktory¹. Jde především o oblast demografickou, socioekonomickou a migrační. V okrese Plzeň-jih se průměrný věk obyvatelstva zvyšuje a tento trend dále může pokračovat. Stát by se tedy měl zaměřit na otázku jak zvýšit ekonomicky-aktivní populaci. Může jím být imigrace občanů z třetích zemí. Podle regionální migrační oblasti zaznamenal okres Plzeň-jih nárůst cizinců. Nejvíce sem jdou za prací občané z Ukrajiny. Problém může nastat při technologicky náročnější práci, kdy je třeba mít odpovídající vzdělání. Firmy je musí proškolit, čímž vznikají dodatečné náklady a firma zvažuje, zda nepřesáhnou výnos z produktu či služby.

Okres Plzeň-jih² je bohatý na nerostné suroviny, které využívá zpracovatelský průmysl, dále jsou surovinou pro průmysl stavebních hmot. Převážně jsou zde zastoupené firmy vyrábějící elektrosoučástky či díly pro automobilový průmysl. Na trhu práce v okrese Plzeň-jih hraje významnou roli také zemědělství. Nejvýznamnější zemědělské společnosti v okrese patří Zemědělská společnost Komorno, a.s. a Zemědělské družstvo Merklín u Přeštic.

Vývoj na trhu práce v okrese Plzeň-jih³ v letech 2017, 2018, 2019 ukazuje, že zde přesahuje poptávka nad nabídkou. Nejvíce se tato skutečnost projevila v roce 2018, kdy na 1 uchazeče o zaměstnání připadlo 5 a více volných pracovních míst v okrese Plzeň-jih. Okres Plzeň-jih si v porovnání mezi okresy Plzeňského kraje⁴, drží pozici s nejnižším podílem nezaměstnaných. Jeho výhodou je poloha, jelikož sousedí se všemi okresy Plzeňského kraje a lidé tak mají více možností k nalezení pracovního místa. Největší problém s nezaměstnaností má mikroregion Nepomucko, což je způsobeno špatnou dopravní dostupností jeho menších lokalit. Problém by se mohl vyřešit investicí do rozvoje dopravní dostupnosti lokalit a snížila by se tak celková nezaměstnanost v mikroregionu Nepomucka. Úřad práce by tak ušetřil na výplatách za podporu nezaměstnanosti.

¹ Viz kapitola 5 Faktory ovlivňující trh práce v okrese Plzeň-jih

² Viz kapitola 6.2 Průmyslová odvětví a charakter zaměstnavatelů v okrese Plzeň-jih

³ Viz kapitola 6.3 Vývoj na trhu práce v okrese Plzeň-jih v letech 2017, 2018, 2019

⁴ Viz kapitola 6.4 Porovnání vývoje na trhu práce mezi okresy Plzeňského kraje

Dalším problémem v okrese Plzeň-jih je v uplatňování různých skupin obyvatelstva na trhu práce⁵ v regionu. Rizikovými skupinami jsou nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání, ženy, absolventi, dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči nad 50 let a osoby se zdravotním postižením. Úřad práce ČR, Kontaktní pracoviště Plzeň-jih prostřednictvím různých projektů aktivní politiky zaměstnanosti pomáhá těmto skupinám zapojit se znovu do pracovního procesu, jelikož se při dlouhodobé nezaměstnanosti ztrácí pracovní návyky. Pro osoby s nižším vzděláním poskytuje rekvalifikace, kterých v okrese Plzeň-jih využilo 35 uchazečů o zaměstnání v roce 2018⁶. Pro ženy pečující o děti nabízí ucelený program na získání vhodného zaměstnání v rámci projektu Rodina i práce v Plzeňském kraji⁷. Problém s vyšším podílem nezaměstnaných žen vůči mužům je jednoznačný, zaměstnavatelé mají obavu z vyšší absence z důvodu nemocnosti dětí. Řešením by bylo vytvořením volných pracovních míst na zkrácený úvazek s flexibilní pracovní dobou, aby tak mohli obstarat dítě např. při odvozu dítěte do mateřské školky či školy a pak vyzvednutí si jej. Absolventi na trhu práce jsou zařazováni do projektu Záruky pro mladé v Plzeňském kraji⁸. Pokud nemůže i přesto absolvent najít práci, pak Úřady práce ČR řeší tento problém individuálně a zjišťují bariéry bránící k získání pracovního místa. Příčinou je z větší části rozdílnost profesí s nabídkou pracovních míst na trhu práce. Nabízená volná pracovní místa, však mnohdy nejsou pro absolventy zajímavá z důvodu vysokých nároků na finanční ohodnocení své práce. Problémovou skupinu tvoří dlouhodobě nezaměstnaní⁹, pro který je určen projekt Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání. Obtížnost v uplatnění této skupiny je v její struktuře uchazečů o zaměstnání, kde jsou různé věkové kategorie s nižším vzděláním a se zdravotními problémy. Někteří uchazeči jsou se svou situací většinou smíření a je s nimi těžká komunikace. Dalším demotivujícím prvkem u této skupiny jsou dluhy a exekuce, protože pokud by měli nějaký příjem, byl by jim jistě z důvodu exekuce krácen a tak zůstávají odkázáni na dávkách od Úřadu práce ČR. Problém je i ve výši sociálních dávek, protože pokud budou vyšší, než co mohou získat v zaměstnání, budou odmítat jakoukoliv práci. Dalším problémem může být i v systému dávek, protože tato skupina může žádat o více dávek najednou např. doplatek

⁵ Viz kapitola 7 Uplatnění různých skupin obyvatelstva na trhu práce v okrese Plzeň-jih v rámci Plzeňského kraje

⁶ Viz kapitola 7.2 Nekvalifikovaní uchazeči o zaměstnání v okrese Plzeň-jih

⁷ Viz kapitola 7.3 Postavení žen na trhu práce v okrese Plzeň-jih

⁸ Viz kapitola 7.4 Absolventi na trhu práce v okrese Plzeň-jih

⁹ Viz kapitola 7.5 Dlouhodobě nezaměstnaní na trhu práce v Plzeňském kraji

na bydlení či o mimořádnou okamžitou pomoc. Tímto může dosáhnout na výši mzdy v zaměstnání a nemusí uvažovat o nástupu do zaměstnání. Navíc tato skupina si více hledá práci na černo, aby nepřišla o dávky. Zjistitelnost práce na černo je minimální až nulová. Pro uchazeče nad 50 let věku¹⁰ pomáhá projekt Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji. Uchazeči v tomto věku jsou skrytě diskriminováni. Vzhledem k tomu, že technologický postup některých profesí roste, je náročné uplatnit tyto uchazeče, avšak projekt se jim snaží získat znalosti a dovednosti potřebné na trhu práce. Osobám se zdravotním postižením¹¹ je pomáháno různými podporami na vytváření pracovního místa pro OZP. Zájem ovšem o tyto uchazeče je malý, i přesto je v období 2018-2019 vidět pokles nezaměstnanosti OZP.

Trh práce je v současnosti od března 2020 ovlivňován celosvětovou pandemií Covid-19, která způsobila a zřejmě bude způsobovat pokles ekonomiky. Makroekonomická prognóza České bankovní asociace ze dne 23. 7. 2020 odhaduje, že letos ekonomika klesne v průměru o 7,5 %, pokud nebudou vyhlášena další omezení v souvislosti s koronavirem. Tisková zpráva Úřadu práce ČR ze dne 5. 8. 2020 hlásí zvýšení nezaměstnanosti v červenci 2020 v celé České republice o 3,8 %. Způsobuje to vznik nenadálých ohnisek nákazy Covid-19 ve firmách, které jsou nuceni propustit část svých zaměstnanců. Jaký dopad bude mít pandemie Covid-19 na okres Plzeň-jih je nejisté.

¹⁰ Viz kapitola 7.6 Uchazeči nad 50 let věku na trhu práce v okrese Plzeň-jih

¹¹ Viz kapitola 7.7 Osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) na trhu práce v okrese Plzeň-jih

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo charakterizovat vývoj, aktuální situaci, problematiku nezaměstnanosti a její příčiny a popsat negativní jevy nacházející se na trhu práce v okrese Plzeň-jih, zjistit jak úřad práce postupuje při uplatňování různých skupin obyvatelstva postihujících nezaměstnanost či jeho role při aktivní politice nezaměstnanosti. Největším problémem při získávání informací pro bakalářskou práci, bylo vyhledat statistická data jen za okres Plzeň-jih. Z větší části byla data součástí vyhodnocování za celý Plzeňský kraj, čímž vznikala problém k přesnější analýze.

Trh práce¹² je ovlivňován tržním hospodářstvím, které nám určuje výši mzdy. Na trhu práce se setkává nabídka s poptávkou po práci. Na jedné straně stojí člověk poptávající se po práci a na druhé firmy nabízející práci. Nedílnou součástí trhu práce je nezaměstnanost¹³, která je základním makroekonomickým ukazatelem. Problémy spojené s nezaměstnaností řeší Úřad práce ČR, který zastává roli¹⁴ instituce pomáhající lidem při ztrátě zaměstnání najít nové pracovní místo. Nabízí poradenskou činnost a zapojuje nezaměstnané do svých projektů, které mají pomoci nezaměstnanému co nejrychleji najít práci jako je např. Job club.

Z analýzy trhu práce vyplývá, že okres Plzeň-jih není zatížen většími problémy s nezaměstnaností. V porovnání s ostatními okresy v Plzeňském kraji vykazuje nejnižší nezaměstnanost. Má vůči ostatním okresům výhodu své polohy a tím lepší možnosti s uplatněním uchazečů o zaměstnání. Analýza statistických dat ve sledovaném období 2017 až 2019 ukazuje klesající křivku nezaměstnanosti, což značí příznivý vývoj současných problémů na trhu práce v okrese Plzeň-jih.

¹² Viz kapitola 2 Trh práce

¹³ Viz kapitola 3 Nezaměstnanost

¹⁴ Viz kapitola 4 Role Úřadu práce ČR

Seznam použitých zdrojů

Brožová, D. (2003). *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha, Česko: Sociologické nakladatelství Slon.

Česká bankovní asociace (2020). *Makroekonomická prognóza ČBA červenec 2020*. Dostupné 3. 11. 2020 z <https://cbaonline.cz/makroekonomicka-prognoza-cba-cervenec-2020>

Český statistický úřad (2020a). *Charakteristika okresu Plzeň-jih*. Dostupné 2. 6. 2020 z https://www.czso.cz/documents/11252/17841013/charakteristika_plzen_jih.pdf/07ae4da2-d5dd-47ca-abe9-1af0236dccd1?version=1.9

Český statistický úřad (2020b). *Statistický bulletin - Plzeňský kraj – 1. až 4. čtvrtletí 2017*. Dostupné 12. 4. 2020 z <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-bulletin-plzensky-kraj-1-az-4-ctvrtleti-2017>

Český statistický úřad (2020c). *Statistický bulletin - Plzeňský kraj – 1. až 4. čtvrtletí 2018*. Dostupné 12. 4. 2020 z <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-bulletin-plzensky-kraj-4-ctvrtleti-2018>

Český statistický úřad (2020d). *Statistický bulletin - Plzeňský kraj – 1. až 4. čtvrtletí 2019*. Dostupné 12. 4. 2020 z <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticky-bulletin-plzensky-kraj-1-az-4-ctvrtleti-2019>

Český statistický úřad (2019a). *Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let*. Dostupné 29. 11. 2019 z https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM01-B&skupId=426&katalog=30853&pvo=ZAM01-B&str=v467&u=v413__VUZEMI__97__19

Český statistický úřad (2020e). *Hlavní makroekonomické ukazatele*. Dostupné 4. 5. 2020 z https://www.czso.cz/csu/czso/hmu_cr

Český statistický úřad (2020f). *Počet a věkové složení obyvatel k 31. 12.* Dostupné 12. 8. 2020 z <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&katalog=31737&pvo=DEM01D>

Český statistický úřad (2019b). *Nezaměstnanost v Plzeňském kraji k 31. 1. 2019*. Dostupné 13. 8. 2020 z <https://www.czso.cz/csu/xp/nezamestnanost-v-plzenskem-kraji-k-31-1-2019>

Český statistický úřad (2020g). *Organizační statistika v Plzeňském kraji k 31. 12. 2018*. Dostupné 11. 10. 2020 z <https://www.czso.cz/csu/xp/organizacni-statistika-v-plzenskem-kraji-k-31122018>

Český statistický úřad (2020h). *Organizační statistika v Plzeňském kraji k 31. 12. 2019*. Dostupné 11. 10. 2020 z <https://www.czso.cz/csu/xp/organizacni-statistika-v-plzenskem-kraji-k-31-12-2019>

Evropský parlament (2019). *Politika zaměstnanosti*. Dostupné 1. 8. 2020 z <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/54/politika-zamestnanosti>

iDNES.cz (2011). *Zaměstnanost: Politika zaměstnanosti, vývoj a jak nyní*. Dostupné 7. 8. 2020 z <https://irenamauranovotna.blog.idnes.cz/blog.aspx?c=233417>

Kubíček, J., Hurník, J., Chalupníček, P., Paneš, P., Pražský, O., Lipka, D., Šíma, J., Šťastný, D., & Urbanová, T., (2006). *Hospodářská politika*. Plzeň, Česko: Aleš Čeněk.

Kuchař, P. (2007). *Trh práce*. Praha, Česko: Nakladatelství Karolinum.

KurzyCZ (2020). *Plzeň-jih – mapy*. Dostupné 8. 6. 2020 z <https://regiony.kurzy.cz/okres/plzen-jih/mapy/>

Lipovská, H. (2017). *Moderní ekonomie. Jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha, Česko: Grada Publishing, a.s.

Macáková, L., Breňová, L., Hořejší, B., Koderová, J., Rusmichová, L., Soukup, J., Soukupová, J., & Nečadová, M. (2010). *Mikroekonomice. Základní kurs*. (11. vyd.). Slaný, Česko: MELANDRIUM.

Mendelu.CZ (2019). *Pracovní trh a politika zaměstnanosti*. Dostupné 4. 5. 2020 z https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=48196

Mendelu.CZ (2020). *Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost*. Dostupné 8. 8. 2020 z https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=69764

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2019). *Statistická ročenka trhu práce v ČR v roce 2018*. Dostupné 10. 7. 2020 z <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1054191/Statisticka%20A1+ro%C4%8Denka+trhu+pr%C3%A1ce+v+%C4%8CR+v+roce+2018.pdf/d3a731c8-a3de-d8ef-032f-944e74e3b71a>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020a). *Aktivní politika zaměstnanosti. Úřad práce ČR partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*. Dostupné 2. 8. 2020 z https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/Aktivni_politika_zamestnanosti.pdf/1084acff-bfca-4bc7-2bb0-b3194d85c434

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020b). *Podpora zaměstnanosti*. Dostupné 3. 8. 2020 z <https://www.mpsv.cz/web/cz/podpora-zamestnanosti>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020c). *Příspěvek na Nový podnikatelský program*. Dostupné 5. 8. 2020 z <https://www.mpsv.cz/-/prispevek-na-novy-podnikatelsky-program>

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020d). *Aktuální znění vybraných právních předpisů. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*. Dostupné 2. 8. 2020 z https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/ZOZ_OD_14.4.2020.PDF/08fd3493-8ffa-fa83-e385-7aa941853e96

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2020e). *Výše vyplaceného HZ-PvN podle krajů a průměrný počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti*. Dostupné 4. 8. 2020 z https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/vydaje_hz_pvn_a_odpovidajici_prum._pocet_uoz_v_casove_rade_do_r._2019%20B.xlsx/e8f5accd-a1c0-7c4e-ebbf-37bf6e266093

Ministerstvo vnitra České republiky (2008). *Správa na úseku zaměstnanosti*. Dostupné 1. 8. 2020 z <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Ministerstvo průmyslu a obchodu (2018). *Výroční hodnotící zpráva za rok 2017 dle Plánu hodnocení režimu státní podpory GBER: Investiční pobídky v České republice*. Dostupné 2. 8. 2020 z <https://www.mpo.cz/assets/cz/podnikani/dotace-a-podpora->

podnikani/investicni-pobidky-a-prumyslove-zony/investicni-pobidky/2018/9/Vyrocní_zprava_2017_fin.pdf

Miras.CZ (2019). *Mikroekonomie. 11. Trh práce*. Dostupné 4. 5. 2020 z <https://www.miras.cz/seminarky/mikroekonomie-n11-trh-prace.php>

Nepomuk (2020). *Mikroregion Nepomucko*. Dostupné 15. 8. 2020 z <https://www.nepomuk.cz/obcan/mikroregion-nepomucko/>

Odbory.info (2016). *Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti*. Dostupné 5. 8. 2020 z <https://www.odborny.info/obsah/11/prispevek-v-dobe-castecne-nezamestnanosti/15547>

Palíšková, M. (2014). *Trh práce v Evropské unii. Historický vývoj, aktuální trendy a perspektivy*. Praha, Česko: C. H. Beck.

Pavelka, T. (2007). *Makroekonomie. Základní kurz*. (3. vyd.). Praha, Česko: MELANDRIUM.

Příspěvky.cz (2020). *Podpora (příspěvek) v nezaměstnanosti v roce 2020: až 18.279,- Kč měsíčně*. Dostupné 7. 8. 2020 z <https://www.prispevky.cz/nezamestnani/podpora-v-nezamestnanosti>

Seemanová, J., Čmolíková Cozlová, K., Kodyšová, E., & Vítová, K. (2017). *Nebojujte se zákony – využijte je ve svůj prospěch. Příručka pro rodiče 2017*. Praha, Česko: APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství.

Sirovátka, T. & Mareš, P. (2003). *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita.

Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. (2020). *Sociologická encyklopedie. Věk*. Dostupné 16. 6. 2020 z <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/V%C4%9Bk>

Statistika a My (2020). *Přírůstek obyvatelstva byl nejvyšší za posledních 11 let*. Dostupné 7. 6. 2020 z https://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2020/04/03_2020_Statistika-a-My_web.pdf

Štorová, I., & Fukan, J. (2012). *Zaměstnanec a věk aneb age management na pracovišti*. Praha, Česko: JENA, Jesenické nakladatelství.

Úřad práce ČR (2020a). *Tisková zpráva*, Interní dokument státní správy Úřad práce ČR, KrP Plzeň-jih se sídlem v Plzni.

Úřad práce ČR (2017a). *Nový nástroj APZ*, Interní dokument státní správy Úřad práce ČR, KrP Plzeň-jih se sídlem v Plzni.

Úřad práce ČR (2020b) *Vývoj nezaměstnanosti v prosinci 2018*, Interní dokument státní správy Úřadu práce ČR, KrP Plzeň-jih se sídlem v Plzni.

Úřad práce ČR (2020c) *Vývoj nezaměstnanosti v prosinci 2019*, Interní dokument státní správy Úřadu práce ČR, KrP Plzeň-jih se sídlem v Plzni.

Úřad práce ČR (2020d). *Rekvalifikace a poradenství*. Dostupné 2. 8. 2020 z <https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace-a-poradenstvi-1>

Úřad práce ČR (2020e). *Rekvalifikace*. Dostupné 2. 8. 2020 z <https://www.uradprace.cz/web/cz/rekvalifikace>

Úřad práce ČR (2020f). *Job club*. Dostupné 3. 8. 2020 z <https://www.uradprace.cz/web/cz/job-club>

Úřad práce ČR (2019a). *Nezaměstnanost v říjnu klesla*. Interní dokument státní správy Úřad práce ČR se sídlem v Praze.

Úřad práce ČR (2017b). *Zpráva o situaci na Krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018*. Dostupné 11. 10. 2020 z https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2017.pdf/5495c152-9ef0-9944-b553-8b28b8a1e136

Úřad práce ČR (2019b). *Zpráva o situaci na trhu práce*. Dostupné 11. 10. 2020 z [file:///C:/Users/SILVER%20KING/Downloads/zmp-org-4_iz%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/SILVER%20KING/Downloads/zmp-org-4_iz%20(2).pdf)

Úřad práce ČR (2020g). *Zpráva o situaci na Krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020 – veřejně přístupná část*. Dostupné 14. 8. 2020 z https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2019.pdf/48d5d193-7446-1ef2-e0ff-1fa117cd3a56

Seznam tabulek

Tab. 1: Výše vyplaceného HZ-PvN (v tis. Kč) a průměrný počet uchazečů pobírajících podporu v nezaměstnanosti – Plzeňský kraj	35
Tab. 2: Přistěhovalí a vystěhovalí v okrese Plzeň-jih	42
Tab. 3: Průměrný čtvrtletní vývoj nezaměstnanosti za rok 2017 v okrese Plzeň-jih.....	45
Tab. 4: Průměrný čtvrtletní vývoj nezaměstnanosti za rok 2018 v okrese Plzeň-jih.....	45
Tab. 5: Průměrný čtvrtletní vývoj nezaměstnanosti za rok 2019 v okrese Plzeň-jih.....	45
Tab. 6: Počty uchazečů a podíl nezaměstnaných v jednotlivých okresech Plzeňského kraje v letech 2017, 2018, 2019	47
Tab. 7: Věkové složení obyvatel k 31. 12. 2018 v okresech Plzeňského kraje	50
Tab. 8: Struktura nezaměstnaných podle vzdělání v roce 2018 - okres Plzeň-jih	51
Tab. 9: Věková struktura nezaměstnaných v roce 2018 v okrese Plzeň-jih	55
Tab. 10: Evidování uchazeči o zaměstnání (OZP) v okrese Plzeň-jih za rok 2018.....	56
Tab. 11: Porovnání počtu žádostí a výše příspěvku mezi okresy v Plzeňském kraji za období IV. kvartál (dále jen Q) 2018-III. Q 2019.....	58

Seznam obrázků

Obr. 1: Mapa okresu Plzeň-jih	43
Obr. 2: Počet volných pracovních míst na 1 uchazeče o zaměstnání v okresech a krajích České republiky k 31. 12. 2018.....	47

Seznam grafů

Graf 1: Nabídka práce.....	15
Graf 2: Křivka poptávky po práci	16
Graf 3: Rovnováha na trhu práce	17
Graf 4: Obecná míra nezaměstnanosti (2005–2018)	21
Graf 5: Hrubý domácí produkt (HDP) v ČR (%).....	21
Graf 6: Demografický vývoj v okrese Plzeň-jih.....	39
Graf 7: Nezaměstnanost dle mikroregionů	49

Seznam zkratk

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

ORP – Obec s rozšířenou působností

OZP – Osoba se zdravotním postižením

HDP – Hrubý domácí produkt

ESF – Evropský sociální fond

MVCR – Ministerstvo vnitra České republiky

MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu

ČR – Česká republika

SVČ – Samostatná výdělečná činnost

ZoZ – Zájemce o zaměstnání

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

AV ČR – Akademie věd České republiky

VPM – Volná pracovní místa

VŠ – Vysoká škola

ÚSO – Úplné střední odborné

ÚSV – Úplné střední vzdělání

UoZ – Uchazeč o zaměstnání

ZP – Zdravotně postižení

Q - Kvartál

Abstrakt

Netušilová, B. (2020). *Současné problémy na trhu práce v okrese Plzeň-jih* (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česko.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, demografická oblast, socioekonomická oblast, regionální migrace, státní politika nezaměstnanosti, ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Bakalářská práce je zaměřena na charakteristiku aktuální situace, problematiku nezaměstnanosti a její příčiny. Zabývá se negativními jevy nacházející se na trhu práce v okrese Plzeň-jih. Popisuje fungování trhu práce, a čím je ovlivněn ze strany nabídky práce a poptávky práce. Vymezuje pojem nezaměstnanost, její druhy a citlivost na probíhající změny na trhu práce. Vysvětluje, jakými činnostmi se zabývá úřad práce, co znamená státní politika zaměstnanosti a jaké jsou nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Jaké faktory ovlivňuje nezaměstnanost. Postup úřadu práce při uplatňování různých skupin obyvatelstva postihující nezaměstnanost.

Abstract

Netušilová, B. (2020). *Current labor market problems in the selected region* (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics, Czech Republic.

Key words: labour market, unemployment, demographic area, socio-economic area, regional migration, state unemployment policy, economically active population

The bachelor thesis is focused on the characteristics of the current situation, the issue of unemployment and its causes. It deals with negative effects located on the labour market in the district of Plzeň-jih. It describes the functioning of the labour market and how it is affected by labour supply and labour demand. It defines the concept of unemployment, its types and sensitivity to ongoing changes in the labour market. It explains, which activities are dealing with by the labour office, what state employment policy means and what are the instruments of active and passive employment policy. What factors affect unemployment. The procedure of the Labour Office in the application of the various groups of the population, which is affected by unemployment.