

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**  
**FAKULTA EKONOMICKÁ**

Bakalářská práce

**Vývoj trhu práce na okrese Tachov od roku 2000**

**Development of the job market in Tachov region  
since year 2000**

Pavλίna JANČOVÁ

Plzeň 2013

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Vývoj trhu práce na okrese Tachov od roku 2000“

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

V Chebu, dne 30. 4. 2013

.....

Pavčina Jančová

## Poděkování

Děkuji mé vedoucí bakalářské práce paní Ing. Vendule Mašátové, Ph.D., za poskytnutí cenných rad a připomínek při zpracování mé bakalářské práce. Mé poděkování patří také zaměstnancům Úřadu práce v Tachově a ve Stříbře, za poskytnuté informace a materiály k napsání mé bakalářské práce. Děkuji mé rodině za pochopení a toleranci při studiu.

Pavčina Jančová

## OBSAH

0 Úvod.....	7
1 Obecné pojetí trhu práce a politiky zaměstnanosti a její důsledky.....	9
1.1 Nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti a její měření.....	11
1.2 Důsledky nezaměstnanosti v okrese Tachov a její příčiny .....	14
1.3 Specifikace příhraničního okresu Tachov .....	16
1.4 Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých obdobích od roku 2000 .....	16
2 Aktivní politika zaměstnanosti .....	20
2.1 Vlivy a příčiny počtu nezaměstnaných v jednotlivých letech od r. 2000 a podíl ÚP na zmenšení míry nezaměstnanosti.....	21
2.2 Předpokládaný vývoj trhu práce v okrese Tachov, včetně celorepublikových a místních faktorů, které ho ovlivňují .....	29
2.3 Problémy umístování uchazečů u zaměstnavatelů .....	31
2.4 Vliv dopravní infrastruktury na nezaměstnanost v okrese Tachov.....	33
3 Zaměstnávání občanů v rámci EU .....	35
3.1 Operační programy zaměstnanosti EU .....	38
3.2 Zaměstnávání občanů EU/EHP.....	40
3.3 Zaměstnávání cizinců na trhu práce v okrese Tachov .....	42
4 Významní zaměstnavatelé na okrese Tachov v roce 2010 .....	44
4.1 Počet významných zaměstnavatelů v regionu okresu Tachov v roce 2010.....	44
4.2 Úbytek zaměstnavatelů a snížení počtu zaměstnaneckých míst za období od roku 2000.....	46
4.3 Příčiny úbytku počtu zaměstnaných .....	46
4.4 Vlastní úvaha na zlepšení zaměstnanosti v okrese Tachov.....	49
5 Závěr .....	52

6 Seznam tabulek .....	53
7 Seznam použitých zkratk .....	54
8 Seznam použitých zdrojů.....	56
9 Seznam příloh .....	60

## 0 Úvod

Cílem mé bakalářské práce je porovnat vývoj trhu práce, aktivní politiku zaměstnanosti, významné zaměstnavatele a počet cizinců zaměstnaných v okrese Tachov od roku 2000 do roku 2010.

V okrese Tachov, ve kterém žiji a pracuji, se nezaměstnanost skoro trvale od roku 1993 pohybuje mezi 9 – 10% a jak jsem byla informována Úřadem práce (ÚP) v Tachově, není v současné době ani výhled na její snížení. Nezaměstnaní občané, se kterými jsem hovořila, se stále častěji dostávají do značně tíživých situací, pokud po delší dobu nezískají přijatelné zaměstnání. To je také důvod, proč jsem si toto téma vybrala jako bakalářskou práci.

V první kapitole stručně popisuji trh práce, zaměstnaneckou politiku a s ní související nezaměstnanost v obecném pojetí. Odůvodňuji počátky vzniku zaměstnanecké politiky jako takové a její pozdější důsledky na nezaměstnanost ekonomicky činných obyvatel.

Stručně jsem porovнала zaměstnanost obyvatel prováděnou státem v plánovitém řízení národního hospodářství a naproti tomu zaměstnanost v tržních ekonomikách, ve kterých je trh práce regulován potřebou pracovní síly pro výrobu zboží. V této kapitole ukazuji na počátky vzniku nezaměstnanosti v okrese Tachov a příčiny postupného zvyšujícího se počtu nezaměstnaných od roku 1993 a v období po roce 2000.

Ve druhé kapitole se již šířeji zabývám aktivní politikou zaměstnanosti (APZ) a nástroji, které APZ využívá pro snížení míry nezaměstnaných ekonomicky činných osob. Ukazuji na podíl ÚP pro snižování počtu nezaměstnaných v okrese Tachov, jaké k tomu tyto úřady využívají nástroje a jak je uplatňují v praxi pro zapojování nezaměstnaných osob do opětného pracovního procesu.

V této kapitole jsem postihla i předpokládaný vývoj trhu práce včetně vlivu místních faktorů, které na základě zejména špatné dopravní infrastruktury ovlivňují vysoké procento nezaměstnanosti v okrese Tachov.

V kapitole třetí a čtvrté se zaměřuji na zaměstnávání občanů (cizinců) ze zemí Evropské unie (EU) u jednotlivých zaměstnavatelů v okrese Tachov a možnosti jejich uplatnění podle kvalifikačního vzdělání pro potřeby příslušných zaměstnavatelů. Rovněž ukazuji na možné uplatnění zaměstnání českých občanů u zaměstnavatelů v zemích EU, zvláště v Německé spolkové republice, která je okresu Tachov vzdáleností nejbližší.

V souvislosti s politikou zaměstnanosti se ve třetí kapitole zmiňují o operačních programech přijímaných EU pro APZ a uvádění těchto programů do praxe pro snížení počtu nezaměstnaných i v okrese Tachov.

Pro napsání práce jsem vycházela z některých vlastních poznatků získaných od občanů tachovského okresu, kterých se bezprostředně politika zaměstnanosti od roku 1993 až do současné doby dotýká, zejména v tom, že někteří z nich ztratili zaměstnání a získali jej zpětně až po několika letech.

Nejvíce názorů na politiku zaměstnanosti jsem získala konzultacemi se zaměstnanci ÚP v Tachově a ve Stříbře, zvláště s těmi pracovníky úřadu, kteří bezprostředně přichází do kontaktu s uchazeči o zaměstnání. Dále jsem čerpala z podkladů, které mi byly poskytnuty ÚP a literatury.

Politika zaměstnanosti a trhu práce je tak široká, že by si vyžádala podstatně podrobnější rozbor k osvětlení všech příčin celkové zaměstnanecké politiky. V práci jsem se dotkla jen některých úseků a problémů souvisejících s politikou zaměstnanosti a pokusila jsem se ukázat příčiny vysoké nezaměstnanosti v okrese Tachov, ke kterému je má bakalářská práce směřována.

## **1 Obecné pojetí trhu práce a politiky zaměstnanosti a její důsledky**

V obecném pojetí zaměstnanosti je třeba vycházet od samého počátku zahájení výroby zboží pro trh. Pro zajištění výroby bylo nutné zajistit i potřebný počet pracovní síly, která by zajišťovala požadovaný počet vyrobeného zboží. Postupně jak se trh se zbožím rozrůstal, pracovní síla k jeho zajištění se stávala trhem práce. Výrobce byl přinucen si pracovní sílu kupovat a za práci, kterou pro výrobce odváděla, ji odměňoval.

Trh s pracovní silou na počátku vzniku tržní ekonomiky byl pouze nahodilý, nebyl nijak sledován a nebyla sledována zaměstnanost pracovní síly. Zaměstnanost a současně nezaměstnanost se začala sledovat až s postupným vývojem společnosti, jejím politickým, ekonomickým a společenským uspořádáním. V důsledku tržní ekonomiky na odbyt a prodej vyrobeného zboží se trh práce přizpůsoboval jednotlivým výrobám a odbytu zboží.

V období konjunktury je na trhu práce značná poptávka po pracovní síle. Naopak hospodářská krize má vždy za následek přebytek pracovní síly na trhu práce a to znamená, že ve svém důsledku dochází k propouštění pracovníků, kteří neseženou-li ve své profesi jiné zaměstnání, se stávají na kratší či delší dobu nezaměstnanými a jsou odkázáni již ve vyspělých ekonomikách na podpory v nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost jako taková je součástí politiky zaměstnanosti daného státu, jeho politického a ekonomického uspořádání. Vznikem Československé republiky roku 1918, byla od svého počátku ekonomika státu řízena tržní ekonomikou, ve které naprostá většina výrobních kapacit i trhu zboží byla v soukromém vlastnictví. Tomuto ekonomickému uspořádání byl také přizpůsoben i trh práce, který byl podřízen potřebám jednotlivých výrobních kapacit a odbytu vyrobeného zboží. Úzce s touto tržní ekonomikou se začala sledovanost i nezaměstnanost, která zákonitě reagovala na nabídku a poptávku na trhu práce. V tržních ekonomikách má nezaměstnanost cyklické trendy, které nejen že reagují na trh zboží a trh práce, ale zejména také reagují na sezónnost prací zvláště ve stavební, lesní a zemědělské výrobě v zimních měsících, ve kterých se zvyšují počty nezaměstnaných v souvislosti s klimatickými podmínkami.

[23]



Opakem nezaměstnanosti je plná zaměstnanost ekonomicky činného obyvatelstva. Plná zaměstnanost byla prováděna v Československé republice počínaje rokem 1948, kdy se ekonomika státu začala řídit centrálně tzv. plánovitým řízením národního hospodářství. Tato ekonomika zajišťovala práci každému ekonomicky činnému obyvateli státu, často i za cenu přezaměstnanosti. V československém státě od roku 1948 až do roku 1990 existovala pracovní povinnost a zákonem stíhána i trestní činnost příživnictví pokud některý občan nebyl zaměstnán. Plná zaměstnanost měla za následek, že se v některých případech k udržení plné zaměstnanosti vyrábělo zboží i na sklad nehledě na potřeby trhu. Naopak zdlouhavě bylo reagováno na přeměnu výrobních kapacit na nedostatkové zboží na trhu. Trh práce pro plánovité řízení národního hospodářství tak ztratil svůj význam a prakticky neexistoval. [2]

V souvislosti se změnou politického systému v Československé republice, v roce 1989 bylo nutné po roce 1990 uskutečnit celou řadu změn. To se týkalo vedení státu zejména v ekonomické oblasti. Byl zahájen postupný přechod z plánovitého řízení na tržní ekonomiku vyhlášenou privatizací. Postupný přechod na tržní ekonomiku státu měl za následek i zásadní změny v zaměstnaneckých poměrech v různých závodech, podnicích a organizacích, které přecházely ze státního řízení do jiného vlastnictví akciových společností, společností s ručením omezeným a některých menších organizací, které přecházely do soukromého vlastnictví jednotlivých občanů. [1]

Dřívější plná zaměstnanost se odstátněním podniků, organizací a závodů postupně mění na trh práce, což znamená, že potřeby počtu zaměstnanců v dané výrobě se mění a subjekty, které převzaly pod své řízení privatizované podniky a organizace, zahájily proces optimálního počtu zaměstnanců pro potřebu odbytu vyráběného zboží a sortimentu.

Tím dochází v celé řadě závodů a podniků k zahájení procesu změn v zaměstnaneckých poměrech. Tento proces se dotýkal a dosud dotýká naprosté většiny zaměstnanců ekonomicky činného obyvatelstva. Postupně od roku 1990, ale zejména v dalších letech jak podniky, závody a organizace přecházely pod jiné zřízení než státní, docházelo ze strany těchto společností zejména v letech 1993 a dalších let, k redukci zaměstnanců na potřebný počet výroby a tím se přestalo vyrábět na sklad, jak tomu bylo v období plánovitého hospodářství. Byl tím v podstatě v těchto letech zahájen proces optimální

zaměstnanosti a s tím i související nezaměstnanost těch zaměstnanců, kteří byli pro potřeby zaměstnavatelů nepotřební. V důsledku přechodu na tržní ekonomiku v České republice (ČR) nezaměstnanost působí až do současné doby.

Česká vláda na nově vzniklou situaci v roce 1990 a zvláště pak v roce 1991 reagovala přijetím nového zákona č. 9/1991 Sb., a č. 1/1991 Sb. [20] V ČR vzniká 76 ÚP podřízených MPSV. Na základě přijatého zákona č. 306/1990 Sb. Jejich úkolem bylo řešit vzniklou situaci týkající se zaměstnaneckých poměrů, zejména zcela nově nastoleného problému nezaměstnanosti ekonomicky činného obyvatelstva. Úlohou ÚP bylo, mimo jiné s nově vzniklými výrobními subjekty, řešit například uplatnění nezaměstnaných v jiných oborech než ve kterých dosud pracovali. Přijatá novela zákona o zaměstnanosti dávala do souladu také právní regulaci zaměstnanosti s mezinárodními smlouvami, které Česká a Slovenská Federativní republika ratifikovala a vyhlásila, a které mají přednost před vnitrostátními zákony. Šlo o právní úpravu uprchlíků, cizinců v oblasti zaměstnanosti a dále se nově upravilo zprostředkování zaměstnání za úhradu. Doplnila se úprava o nakládání s údaji shromažďovanými při vedení evidence uchazečů o zaměstnání, o opětovném poskytování hmotného zabezpečení, povinnostech organizace v politice zaměstnanosti. Kompletizovala se problematika tzv. částečné nezaměstnanosti – šlo o umožnění v určitých případech poskytovat zaměstnavatelům příspěvek na částečnou úhradu poskytnuté náhrady mzdy při dočasných provozních problémech při přechodu na nové podnikatelské programy s cílem zachovat pracovní kolektivy zaměstnavatelů, aby se v období před komplexním a koncepčním řešením v novém pracovním kodexu řešilo přizpůsobování právní regulace pracovních vztahů a právní úpravy zaměstnanosti přechodu k tržní ekonomice. [25]

### **1.1 Nezaměstnanost, druhy nezaměstnanosti a její měření**

Dle metodiky Českého statistického úřadu (ČSÚ) je nezaměstnanost charakterizována následovně:

„Nezaměstnaní jsou všechny osoby 15 leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly dále uvedené tři podmínky:

- nebyly zaměstnané,

- hledaly aktivně práci. Formou aktivního hledání práce se rozumí hledání prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, dále hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem,
- byly připraveny k nástupu do práce, tj., během referenčního období byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.

Pokud osoby nesplňují alespoň jednu ze tří uvedených podmínek, jsou klasifikovány jako zaměstnané nebo ekonomicky neaktivní. Jedinou výjimkou je skupina osob, které práci nehledají, protože ji již našly, ale nástup je stanoven na pozdější dobu (nejpozději do 3 měsíců). Tyto osoby jsou podle definice Eurostatu<sup>1</sup> zařazeny rovněž mezi nezaměstnané.

Registrovaní nezaměstnaní představují tu část nezaměstnaných, která pro aktivní hledání zaměstnání využívá služeb profesionálních organizací, ať již státních (úřady práce ÚP) nebo soukromých (zprostředkovatelny práce).

Nezaměstnaní, registrovaní ÚP jsou nezaměstnaní splňující obecné podmínky nezaměstnanosti, kteří aktivně hledají zaměstnání prostřednictvím ÚP. Není přitom rozhodující, pobírají-li příspěvek před nástupem do zaměstnání nebo ne.

Neregistrovaní nezaměstnaní jsou nezaměstnaní splňující obecné podmínky nezaměstnanosti, kteří aktivně hledají zaměstnání jinou formou než prostřednictvím organizací zprostředkovávajících práci (v případě ČR prostřednictvím ÚP)“. [36]

„Ekonomové pro přehlednost rozlišují mezi třemi druhy nezaměstnanosti:

- Frikční nezaměstnanost vzniká díky neustálému pohybu osob mezi regiony, pracovními místy a přechodům mezi fázemi životního cyklu. Pracovníci se většinou pohybují mezi pracovními místy, z důvodu získání lepší pracovní nabídky, proto bývá frikční nezaměstnanost chápána jako dobrovolná nezaměstnanost.

---

<sup>1</sup> Statistický úřad evropského společenství

- Strukturální nezaměstnanost – odhaluje zásadní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Nastává pokaždé, když roste poptávka po novém druhu práce a zároveň klesá poptávka po stávající práci, přičemž nabídka se dosud nepřizpůsobila.
- Cyklická nezaměstnanost – vzniká tehdy, když poklesne celková poptávka po pracovní síle“. [15, s. 654, 655]

„Dobrovolně nezaměstnaný, může dát přednost volnému času (cestování, rodině) nebo jiným aktivitám před prací za tržní mzdu. Pracovníci se mohou z celé řady důvodů rozhodnout být nezaměstnaní (např. pokud pracovník hledá první práci; pracovník, pro něhož se vyplatí život na sociálních dávkách nebo předčasný odchod do důchodu).

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká tehdy, když mzda převyšuje rovnovážnou mzdu a tím vzniká přebytek pracovníků. S tím se firmy vypořádají tak, že nastaví dodatečná kritéria a podle nich vyberou nejlépe kvalifikované a nejzkušenější pracovníky“. [15, s. 656, 657]

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) od 7. 11. 2012 přešlo na nový ukazatel nezaměstnanosti v ČR s názvem „**Podíl nezaměstnaných osob**“. Nový ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco míra nezaměstnanosti poměřovala uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. K dohodě o změně výpočtu dospělo ministerstvo s ČSÚ. Protože obě instituce zveřejňovaly výsledky dvou různých šetření o nezaměstnanosti, přinášelo to možnou záměnu těchto čísel.

Registrovaná míra nezaměstnanosti bude nahrazena výpočtem, který bude uvádět podíl nezaměstnaných osob vůči obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let. Tento nový ukazatel má být konzistentní pro všechny úrovně územní hierarchie, snadněji interpretovatelný a má odstranit nesrovnalosti v podkladových číslech i možnost záměny s mezinárodně sledovanou obecnou mírou nezaměstnanosti, kterou zveřejňuje ČSÚ.

V ČR se sledovaly dvě odlišné míry nezaměstnanosti, které srovnávaly počet nezaměstnaných, resp. uchazečů o zaměstnání s velikostí pracovní síly (počtem ekonomicky aktivních):

- a) podle metodiky výpočtu ČSÚ se míra nezaměstnanosti počítala v rámci Výběrových šetření pracovních sil (VŠPS), jako tzv. obecná míra nezaměstnanosti.
- b) MPSV zveřejňuje míru registrované nezaměstnanosti na základě počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na pracovištích ÚP ČR.

ČSÚ zpracovává výstupy VŠPS maximálně do úrovně krajů, ale i přesto poskytuje MPSV údaje pro výpočet pracovní síly až do úrovně okresů pro stanovení míry registrované nezaměstnanosti. Za nižší územní a správní jednotky se již musí používat počet ekonomicky aktivních osob ze sčítání lidu, domů a bytů prováděných ČSU jednou za deset let.

ČSÚ podal návrh a porada vedení MPSV schválila nahrazení „**míry registrované nezaměstnanosti**“ novým ukazatelem „**podílem nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let**“. Pro výpočet čítel (tj. počet evidovaných lidí bez práce) zůstane nezměněn, pouze se přizpůsobí věková skupina jmenovateli (15 – 64 let). Ve jmenovateli bude pracovní síla nahrazena celkovým počtem obyvatel v tomto věku z bilance obyvatel. Data z tohoto zdroje jsou dostupná podle pohlaví až do úrovně obcí. [8]

## **1.2 Důsledky nezaměstnanosti v okrese Tachov a její příčiny**

„Za šest roků transformace tj. v letech 1991-1996, proběhla velká strukturální změna v zaměstnanosti. Téměř polovina všech zaměstnaných změnila zaměstnání i obsah práce. Téměř polovina ne všech registrovaných nezaměstnaných (43%) získala nové zaměstnání s pomocí nově vzniklých ÚP (služeb zaměstnanosti). Celková zaměstnanost v prvních letech transformace (1990-1993) klesla o více jak 10%, ale od roku 1994 se již zvyšovala. Zaměstnanost ve službách (třetí sektor) rychle vzrostla a nyní činí téměř 55% z celkového počtu pracovníků, zatímco zaměstnanost v zemědělství klesla pod 5%. Výrazně se snížila zaměstnanost ve většině velkých podniků, vznikl nový sektor drobných firem a osob samostatně výdělečně činných (OSVČ). Všechny tyto změny se uskutečnily za situace růstu populace v produktivním věku a poklesu ekonomické aktivity žen“. [14]

Pokud se týče řešení situace nezaměstnanosti v okrese Tachov, byla po roce 1990 až do roku 1993 poměrně příznivá. V roce 1991 vykazovala 6,1%, v roce 1992 již 6,3%, v roce 1993 6,5%.<sup>2</sup> Tato příznivá situace vykazovala nižší nezaměstnanost než v pozdějších letech tím, že v okrese ještě nebyly privatizovány Oborový podnik státních statků, závod Plastimat Tachov, Škoda Stříbro, Kozak Černošín, Tosta Bor, Amati Stříbro, Delta Tachov, Rybena Tachov, které v té době byly nosnými závody zaměstnaneckých poměrů. Zejména Oborový podnik státních statků a Lesní závody pokrýval až do roku 1993 skoro plnou zaměstnanost v odlehlých místech mimo městská osídlení. Rovněž průmyslová výroba v letech 1990 -1993, i když již částečně omezeně zatím ještě pokrývala potřebná místa na trhu práce a v podstatě skoro plnou zaměstnanost.

Změna v úbytku zaměstnaneckých míst v okrese Tachov nastává v letech 1993 až do roku 2000. V roce 1993 došlo k privatizaci Státních lesů a Oborového podniku státních statků. Oborový podnik státních statků privatizoval svých sedm závodů do společností s ručením omezeným a částečně část zemědělské půdy přešla do rukou soukromě hospodařících rolníků. Vláda přijala usnesení v poskytování dotací zemědělským výrobám na částečně zatravnění orné půdy, tohoto využily některé privatizované zemědělské subjekty, omezily osev půdy a snížily i počty pracovních míst, které byly dříve potřebné pro tuto činnost. Tím došlo k dalšímu zvýšení nezaměstnanosti v okrese.

V průmyslové oblasti v okrese Tachov rovněž došlo k postupnému rušení závodů a organizací např. Okresního stavebního podniku, Zemědělského stavebního podniku, Okresního podniku bytového hospodářství, Tosty Bor, Kozaku Černošín, Plastimatu Tachov, Škody Stříbro, což mělo za následek zvýšení nezaměstnanosti. V těchto letech od roku 1993 až 2000 ubylo v okrese nejvíce zaměstnaneckých míst. Tato zrušená pracovní místa nebyla adekvátním způsobem, jak ukáží později nahrazena. Tím se okres Tachov již před rokem 2000 dostává v kraji na největší procento nezaměstnanosti.

---

<sup>2</sup> Dle informace ÚP Tachov

### **1.3 Specifikace příhraničního okresu Tachov**

Okres Tachov se svojí rozlohou 1,379 km<sup>2</sup> řadí mezi největší okresy Plzeňského kraje. Vyznačuje se vysokou členitostí a rozmanitostí území s průměrnou nadmořskou výškou přesahující 550 m nad mořem. Zhruba polovinu okresu tvoří zemědělská půda a téměř celá druhá polovina je zalesněna. Největší počet koncentrace lesů je soustředěn podél státní hranice se Spolkovou republikou Německo. Okres Tachov se vyznačuje nízkou hustotou zalidnění 37 obyvatel na km<sup>2</sup> [16] a tím se řadí na poslední místo v kraji a na předposlední místo v ČR.

Specifickou zvláštností okresu je velký počet poměrně malých sídlišť, kterých je celkem 227, avšak pouze 51 obcí je sídlem městského nebo obecního úřadu. [35] Hlavní střediska osídlení představuje okresní město Tachov a další města Stříbro, Planá, Bor. V těchto sídlech jsou také soustředěny výrobní organizace pro zaměstnance okresu. Okresem Tachov, jeho západní částí prochází dálniční síť směrem do Spolkové republiky Německo. Nedostatkem pro celé území okresu je nízká dopravní obslužnost a nízká zalidněnost obyvatel zejména v příhraničních oblastech.

### **1.4 Vývoj nezaměstnanosti v jednotlivých obdobích od roku 2000**

V předešlé kapitole bylo poukázáno na počínající důsledky nezaměstnanosti v okrese Tachov a na některé aspekty, které nezaměstnanosti předcházely. Šlo zejména o počínající privatizaci, která měla významný podíl na zrušení některých pracovních míst. Od roku 1993 až do současného období prodělala výrobní struktura významné změny související s celkovou ekonomickou situací, jíž dominuje i značný pokles pracovních míst a tím i značný pokles pracovních příležitostí. Důkazem toho je, že od roku 1993 až do současné doby se snížil počet zaměstnanců v zemědělské výrobě z 10 500 na současný počet 1 400 zaměstnanců.[16] Vysoké snížení počtu zaměstnanců v zemědělské výrobě zasáhlo zejména zaměstnance z příhraničních obcí a sídel vzdálených několik kilometrů od sídelních struktur. Adekvátním způsobem právě v těchto sídlech nebyla pracovní místa nahrazena a došlo k tomu, že zhruba jedna třetina osob se ne vlastní vinnou ocitá na ÚP, žádá o podporu v nezaměstnanosti. Tato podpora pro ně řeší jen částečně situaci v dané nouzi a nikoliv získání potřebného pracovního místa.

Ztížená situace přichází v období kolem roku 2000, kdy jsou rušeny veřejné dopravní spoje a zaměstnanci, kteří si našli jinou práci, tuto opět ztrácejí, protože nemají možnost ze vzdálených míst okresu dojíždět.

**Území okresu Tachov můžeme rozčlenit z hlediska trhu práce na 5 mikroregionů:**  
Tachovsko – střediskem je okresní město Tachov. Je to oblast průmyslově-zemědělská. Oproti ostatním regionům, je zde relativně velký počet větších zaměstnavatelů i lepší dopravní obslužnost.

Plánsko – střediskem je město Planá, oblast je průmyslově-zemědělská. Významní zaměstnavatelé jsou především v Chodové Plané. Horší dopravní obslužnost.

Stříbrsko – střediskem je město Stříbro, oblast je průmyslově-zemědělská. Významní zaměstnavatelé jsou především ve Stříbře. Horší dopravní obslužnost.

Borsko – střediskem je město Bor, oblast je průmyslově-zemědělská. Projevuje se zde nedostatečná dopravní obslužnost.

Bezručicko – střediskem je město Bezručice, oblast zemědělská, lázeňství. Je zde nedostatek pracovních míst a špatná dopravní obslužnost.

Po roce 2004 se počet zaměstnaneckých míst a počty zaměstnanců v zemědělské výrobě, která byla dříve nosnou zaměstnaneckou strukturou, ustálil na počet 1400 zaměstnanců. Tato pracovní místa přetrvávají až do současné doby. Lze říci, že po roce 2000 došlo ke snížení nezaměstnaných obyvatel v zemědělské výrobě tím, že postupně starší populační ročníky odešly do důchodu a někteří do předčasného důchodu. Tím se snížilo i procento nezaměstnanosti obyvatel z odlehlých sídelních míst okresu. Negativní úlohu v malých sídlech příhraniční oblasti však sehrává to, že odchodem mladých lidí, kteří nenašli práci v zemědělské výrobě a odchází do hustě osídlených míst, dochází k vyliďňování malých sídel zejména v příhraničních oblastech.

Důsledkem úbytku zaměstnaneckých míst v zemědělské výrobě po roce 2000 byl i úbytek zemědělské půdy zejména osevních ploch, na kterých byly postaveny logistické objekty zvláště poblíž dálniční sítě a fotovoltaické elektrárny, které byly vybudovány zejména poblíž hustě osídlených center na dříve obdělávaných plochách.



Tyto objekty přinesly pouze jen několik pracovních příležitostí a nenaplnily zrušená pracovní místa zemědělské výroby.

Obdobná situace na úseku nezaměstnanosti ještě před rokem 2000 a zvláště po roce 2000 nastává v okrese Tachov u zaměstnanců v průmyslové výrobě.

#### **Nosné podniky, které v roce 2000 zaměstnávaly většinu zaměstnaneckých osob.**

Největším zaměstnavatelem okresu byla firma **ALCOA FUJIKURA CZECH s.r.o.**, která převzala ve Stříbře od firmy Siemens výrobu kabelových svazků pro automobilový průmysl. Zaměstnávala 1290 pracovníků. V této době uvažovala o navýšení počtu pracovníků v I. pololetí 2001 o cca 200. V roce 2008 ukončila činnost.

Dalším velkým zaměstnavatelem byl **Okresní úřad Tachov**, který zaměstnával 940 pracovníků (i se školskými pracovníky).

**PEGUFORM Composites s.r.o.**, Chodová Planá zaměstnávala 360 zaměstnanců, zabývala se výrobou a zpracováním výrobků z plastických hmot.

**KERMI s.r.o. Stříbro** zaměstnávalo 350 pracovníků, strojírenství – výroba topných těles.

**Jednota spotřební družstvo v Tachově**, 347 zaměstnanců, obchodní činnost, výroba a prodej polotovarů, pečiva a cukrářská výroba.

**AFTRADIMG s.r.o., Praha – středisko ADEX Lom u Tachova** zaměstnával 320 pracovníků, zabývá se potravinářskou výrobou – zpracováním krůt.

**Nemocnice Planá**, zaměstnávala 310 pracovníků.

**Strojplast a.s. Tachov**, zaměstnával už jen 310 z 810, zabývá se výrobou a montáží výrobků z plastů.

**ROTAREX Praha s.r.o.**, pracoviště Tachov, zaměstnáno 280 pracovníků, výroba prodej plynových ventilů.

**STORA ENZO TIMER Planá s.r.o., Planá**, 260 pracovníků, zabývá se pilařskou výrobou.

**ELEKROMETALL s.r.o., Chodová Planá,** 260 zaměstnanců, výroba dílů a příslušenství motorových vozidel (kabelové svazky pro automobilový průmysl).

**CHMELZER s.r.o., Chodová Planá,** 225 pracovníků, práce strojírenské povahy.

**RESPO s.r.o., Tachov,** zaměstnává 210 pracovníků. Působí v zemědělství a lesnictví. Jeden z největších zaměstnavatelů v zemědělské výrobě. Sezónní vlivy.

**ALBANI s.r.o., Praha – pracoviště Bor u Tachova,** šití záclon, 210 zaměstnanců.

**GRAMM TEX s.r.o. Tachov,** výroba dílů a příslušenství dvoustopých motorových vozidel, 200 zaměstnanců.

**OPRAVY A KOVOVÝROBA Záchlumí a.s.,** zaměstnávala 195 pracovníků, strojírenství.

**IDEAL Automotive Bor s.r.o.,** – výroba a prodej komponentů pro automobilový průmysl, 175 pracovníků. [16]

Míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2010 rozčleněná na mikroregiony v okrese Tachov je znázorněna v příloze A. V příloze B jsou uvedeny vybrané ukazatele od roku 2000 do roku 2010.

## **2 Aktivní politika zaměstnanosti**

„APZ je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ zabezpečuje ministerstvo a ÚP; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

**Nástroje, jimiž je realizována APZ, jsou zejména:**

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

**Součástí opatření APZ jsou rovněž:**

- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují ÚP 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 APZ,
- b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením (ZP)
- c) cílené programy k řešení zaměstnanosti.

APZ je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze rovněž přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření APZ.

Příspěvky na APZ nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. [7, s. 71, 72]

## 2.1 Vlivy a příčiny počtu nezaměstnaných v jednotlivých letech od r. 2000 a podíl ÚP na zmenšení míry nezaměstnanosti

Úkolem nového ÚP, Generálního ředitelství České republiky Praha, [12] není centralistické a direktivní řízení sféry zaměstnanosti. ÚP dnes plní především funkci koncepční, legislativní, koordinační a kontrolní. Vytváří v souvislosti se strukturálními změnami účinnou „sociální síť“ v krajích, v rámci které se poskytují služby zaměstnanosti a služby sociálního zabezpečení a usměrňování APZ, zejména prostřednictvím kontaktních pracovišť ÚP, zřizováním veřejně prospěšných a společensky účelných pracovních míst a organizování rekvalifikace.

Záměrem ÚP ČR je APZ, tj. nejen prostřednictvím vybudovaných institucí služeb zaměstnanosti zprostředkovávat práci, ale přesně zmapovat situaci v oblasti, znát prognózy a modelovat politiku zaměstnanosti přímo v místech tak, aby při přípravě a realizaci programů byly současně koncipovány programy rozvojové a byla tak zaručena rychlá náhrada zrušených pracovních příležitostí novými.

Úkolem ÚP je vytváření a usměrňování trhu práce, tak aby nedocházelo dlouhodobě k nerovnováze mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Cílem základních směrů činnosti ÚP plná a produktivní zaměstnanost pro ty občany naší republiky, kteří chtějí pracovat a jsou ochotni se novým náročným podmínkám, vznikajícím tržním mechanismem, přizpůsobit. Znamená to kvalitně pracovat, aktivně podnikat, doplňovat si či změnit kvalifikaci. K tomu jim napomáhají služby zaměstnanosti poskytované ÚP. I když nejdůležitějším principem je vyhledat práci a obsadit pracovní místo v co nejkratší době, záměrem ÚP je srovnávat předpoklady uchazečů s požadavky pracovního místa, udržovat kontakt se zaměstnavateli a přísně integrovaným způsobem zařazovat nezaměstnané do vhodných programů trhu práce.

V posledních letech se po nějaké době trvání nezaměstnanosti stále více vyžaduje **Individuální akční plán uchazeče o zaměstnání**, jeden z nástrojů APZ. Jedná se o dohodu mezi ÚP a uchazečem o hledání pracovního místa, dohodu o aktivitě, ale ve všech případech je individuální akční plán písemný dokument popisující některé aspekty situace nezaměstnané osoby a uvádí se v něm, co by se mělo podniknout.

Obvykle se jeho obsah napřed projedná při rozhovoru s nezaměstnanou osobou a pak dokument obě strany podepíší. Poté jsou podepsané postupy povinné, i když z této

povinnosti mohou být výjimky. Procedura akčního plánu vyjasňuje, že nebude-li nalezeno řešení pro nezaměstnanost, bude pravděpodobně zařazena do aktivního programu trhu práce.

Ke vstupu do **programů trhu práce** dochází za velmi rozdílných podmínek, někdy při relativně omezeném definování účastníků, například se potenciálně kvalifikuje velká skupina nezaměstnaných a program se široce publikuje, aby se naplnily plánované počty. Jindy je vstup povinný, jak to požadují standardní pravidla, například uzavřením individuálního akčního plánu.

Pro úspěšnost programů je rozhodující pečlivé zaměření na individuální potřeby a také na spolupráci se zaměstnavatelem. Existuje však mnoho dalších faktorů, které významně ovlivňují úspěšnost aktivních programů. Je to například odměňování nabízená účastníkům programu, optimální délka programu, otázka toho, zda mají být programy společné nebo nabízeny jednotlivě atd. Neexistují však žádné empirické důkazy svědčící o relativní váze těchto faktorů na konečný výsledek. Často je značný počet lidí, kteří do programů trhu práce nastoupí, ale odpadnou. Někteří z nich před plánovaným skončením výcviku nastoupí do nesubvencovaného zaměstnání. To zlepšuje celkový vliv účasti měřený nástupem do nesubvencovaných pracovních míst, ÚP však musí souhlasit s přerušením výcviku, který vede k získání uznané kvalifikace. V některých jiných případech je potřeba odvolat účastníka z programu, najde-li se pro něho vhodné pracovní místo.

Vzhledem k tomu, že ne všichni registrovaní uchazeči jsou schopni vstupu na trh práce, má ÚP k dispozici programy – zejména programy praktického zaškolování, programy na podporu přijímání uchazečů a programy pro zahájení samostatné výdělečné činnosti – jsou součástí souboru nástrojů, jichž ÚP využívá k tomu, aby registrovaným uchazečům pomohl vyřešit problém se zaměstnáním. Opatření a programy realizují jednotlivé odborné týmy ÚP, které se obvykle skládají z jednoho koordinátora nebo odborného referenta, vedoucího odborného pracovníka a poradce pro volbu zaměstnání.

Veřejné služby zaměstnanosti jsou iniciátorem také specifických projektů s resortními partnery, které by pomohly odstranit komplikace na pracovním trhu v oblasti poptávky. Služby jednotlivým resortům jsou založeny na resortních, resp. odvětvových dohodách, (regionálních) realizačních plánech odpovídajících specifickým potřebám daného

resortu a regionu. Obvykle se zaměřují na řešení problému specifických, úzkoprofilových zaměstnání v daném resortu.

APZ v okrese Tachov v období od roku 2000 do roku 2010 byla realizována prostřednictvím jednotlivých nástrojů APZ. Jednotlivé nástroje umožnily ÚP přímo ovlivnit trh práce. Pomocí nich se ÚP snažil zmírnit nepříznivý vývoj počtu volných pracovních míst a nesoulad mezi poptávkou a nabídkou.

Prostředky APZ byly orientovány především na pomoc rizikovým skupinám nezaměstnaných (dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaní, mladí uchazeči do 20 let, občané starší 50 let, občané se zdravotním postižením, ženy, především ženy po mateřské dovolené) a byly přednostně směřovány do mikroregionů s vyšší mírou nezaměstnanosti.

**Tabulka 1 Vývoj počtu volných pracovních míst v okrese Tachov 2000 - 2010**

Rok		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Volná pracovní místa		494	386	301	136	307	194	326	1 031	333	115	275
Uchazeči na 1 volné místo	%	4,8	6,6	8,6	20,8	9,0	14,1	7,5	2,0	9,2	37,8	14,6

Zdroj: [https://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove\\_rady\\_regionalni](https://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni)

Dle informací ÚP však profesní a kvalifikační struktura volných pracovních míst neodpovídá profesní a kvalifikační struktuře evidovaných uchazečů o zaměstnání. Nejvíce volných pracovních míst v roce 2010 evidoval ÚP pro uchazeče vyučené 138, bez kvalifikace (základní vzdělání a bez vzdělání) 70 pracovních míst. Nejvíce pracovních míst je nabízeno v soukromém sektoru.

Srovnání vývoje počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst v období od roku 2000 do roku 2010 (viz. Příloha C).

#### ➤ **Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)**

„SÚPM se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. SÚPM je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s ÚP uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SVČ). Na SÚPM může ÚP poskytnout příspěvek“. [7, s. 80]

### **Kritériem pro podporu vzniku SÚPM byly pro ÚP následující ukazatele:**

- míra nezaměstnanosti v regionu, kde mělo být pracovní místo vytvořeno
- celková situace v nabídce a poptávce na trhu práce
- reálnost podnikatelského záměru
- účelnost projektu z hlediska zaměření na rizikové skupiny uchazečů

V letech 2000 – 2010 obdržel ÚP celkem 1 950 žádostí o poskytnutí finanční výpomoci při zřízení nových SÚPM. Uzavřeno bylo 1 830 dohod na zřízení 1 830 pracovních míst. Ve 120 případech (120 pracovních míst) nebyly dohody realizovány. U těchto žádostí nebyl reálný podnikatelský záměr nebo budoucí pracovní místa neodpovídala profesní skladbě uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu žádostí o vytvoření SÚPM bylo 210 žádostí o SVČ a 1620 žádostí zaměstnavatelů. Dohody pro 210 osob SVČ byly hrazeny z národního rozpočtu, 280 pracovních míst u zaměstnavatelů také, 1 340 pracovních míst bylo spolufinancováno z prostředků EU Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (OPLZZ). Z celkového stavu SÚPM byla obsazena všechna pracovní místa.

SÚPM u zaměstnavatelů – bylo uzavřeno 1 620 dohod na vytvoření 1 620 nových SÚPM. Na tato vytvořená pracovní místa bylo umístěno 1 620 uchazečů o zaměstnání (viz. Příloha D, E). V průmyslu bylo vytvořeno 580 pracovních míst, v zemědělství 150 pracovních míst, ve stavebnictví 130, v dopravě 80, obchod 150 a ve službách bylo vytvořeno 530 pracovních míst.

V sektoru státní správa a samospráva bylo vytvořeno 30 pracovních míst, v soukromém sektoru 1 580, v družstevním sektoru pouze 10 pracovních míst. Celkem 1 620 pracovních míst, na které byl poskytnut příspěvek na mzdové náklady.

SÚPM při SVČ - v letech 2000 – 2010 poskytl ÚP finanční výpomoc na vytvoření 210 nových SÚPM u uchazečů o zaměstnání, kteří zahájili SVČ (viz. Příloha F, G, H).

Účelnost podpory vzniku nových pracovních míst byla posuzována s ohledem na situaci na trhu práce. Na SÚPM byli umístováni především uchazeči z rizikových skupin, které nelze umístit jiným způsobem. V uvedených letech ÚP takto umístil například 70 občanů se změněnou pracovní schopností, 870 žen, 110 uchazečů dlouhodobě

evidovaných, 250 absolventů škol, 260 uchazečů do 20 let a 270 uchazečů nad 50 let. [16]

➤ **Zřizování veřejně prospěšných prací (VPP)**

„VPP se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s ÚP, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek“. [7, s. 80]

V letech 2000 – 2010 bylo vytvořeno celkem 1 170 pracovních míst v rámci VPP. Během deseti let bylo na těchto místech umístěno 1 250 uchazečů o zaměstnání. 290 pracovních míst bylo financováno z národní APZ, 880 pracovních míst bylo vytvořeno v projektu spolufinancovaném z prostředků EU. [16]

**Tabulka 2 Umístění uchazeči o zaměstnání na VPP podle vzdělání**

<b>Umístění uchazeči dle vzdělání</b>	
Základní	780
Vyučen	410
USO, USV	50
Vysokoškolské	10
<b>Celkem</b>	<b>1250</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle Analýzy vývoje na trhu práce za rok 2000 – 2010, ÚP Tachov

**Tabulka 3 Umístění uchazeči o zaměstnání podle některých skupin**

<b>Umístění uchazeči podle některých skupin</b>	
Ženy	350
Zdravotně postižení	170
Dlouhodobě nezaměstnaní	270
Absolventi	50
Uchazeči do 20 let	80
Uchazeči nad 50 let	250
<b>Celkem</b>	<b>1170</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle Analýzy vývoje na trhu práce za rok 2000 – 2010, ÚP Tachov



Pracovní místa VPP byla spolufinancována z projektů EU.

Pracovní místa v rámci VPP byla určena pro uchazeče z problematických skupin obyvatel, zejména pro uchazeče bez kvalifikace a bez možnosti dojíždění. Byla vytvářena v oblastech s vyšší mírou nezaměstnanosti.

➤ **Projekt Vzdělávejte se! – nový nástroj**

V roce 2009 byl ověřován nový projekt APZ – Vzdělávejte se!

Tento projekt byl zaměřen na zaměstnavatele, kteří dočasně přišli vlivem ekonomické krize o zakázky a nemohli přidělovat svým zaměstnancům práci v plném rozsahu. Projekt umožnil těmto zaměstnavatelům získat finanční prostředky na realizaci vzdělávacích aktivit pro své zaměstnance a prostředky na úhradu mzdových nákladů či náhrad mezd.

Do projektu se v okrese Tachov zapojilo v roce 2009 9 zaměstnavatelů s 54 projekty. Do jednotlivých projektů bylo zařazeno celkem 752 zaměstnanců. V roce 2010 se zapojilo 9 zaměstnavatelů s 49 projekty a do projektů bylo zařazeno 747 zaměstnanců.[16]

➤ **Podpora vytváření pracovních míst pro občany se ZP**

„Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni s těžším ZP,
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- c) rozhodnutím ÚP uznány zdravotně znevýhodněnými“. [7, s. 50]

V rámci ostatních prostředků APZ je stanovena priorita vytváření pracovních míst pro uchazeče se ZP. Tato pracovní místa však nemají charakter chráněných pracovních míst. ÚP Tachov přispívá na provoz 3 chráněných dílen, kde pracuje 56 občanů se ZP či těžce ZP. [16]

➤ **Rekvalifikace**

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud

žádnou kvalifikaci nezískala. 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 znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělání“. [7, s. 73]

Sestavování rekvalifikačních programů je podmíněno vývojem a momentálními požadavky trhu práce. Uchazeči jsou na rekvalifikaci zařazováni buď na základě písemného příslibu budoucího zaměstnavatele, nebo jsou rekvalifikováni do profesí, které na trhu práce dlouhodobě chybí (např. zedník, kuchař, svářeč, číšník), a to takovým způsobem, aby ihned po skončení rekvalifikace mohli nastoupit do pracovního procesu.

Zde je však třeba pečlivě zvažovat, zda rekvalifikace již nesouvisí s původní profesí žadatele a zda bude účinná a žadatel po rekvalifikaci bude svoji novou práci vykonávat ke spokojenosti zaměstnavatele.

V mnoha profesích se osvědčuje provádění rekvalifikace u příbuzných profesí. Rekvalifikační programy jsou jedním z nejefektivnějších nástrojů APZ. Většina uchazečů po skončení rekvalifikace nastupuje do zaměstnání (např. svářeči, řidiči vysokozdvíhových vozíků).

Od počátku roku 2012 se na základě novely zákona o zaměstnanosti [30, §109 a)] nově realizují zvolené rekvalifikace. Uchazeč/zájemce o zaměstnání si při této formě rekvalifikace sám vybírá vzdělávací zařízení a zaměření rekvalifikace, ÚP za něho hradí cenu kurzu rekvalifikačnímu zařízení. Podporu při rekvalifikaci účastník zvolené rekvalifikace nepobírá. O tuto novou formu rekvalifikace je ze strany klientů ÚP velký zájem.

### **Rok 2000- 2010**

Počet uchazečů o zaměstnání zařazených do rekvalifikačních kurzů bylo 440. Zájemců zařazených do rekvalifikačních kurzů bylo 190. Z toho úspěšně dokončilo 540 osob a po rekvalifikaci bylo umístěno celkem 350 osob. 190 osob nebylo umístěno. [16]

**Tabulka 4 Struktura uchazečů o zaměstnání a zájemců podle vzdělání**

<b>Struktura uchazečů a zájemců podle vzdělání</b>	
Základní	70
Vyučen	380
USO, USV	170
Vysokoškolské	10
<b>Celkem</b>	<b>630</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle Analýzy vývoje na trhu práce za rok 2000 – 2010, ÚP Tachov

#### Profesní struktura rekvalifikačních programů

Pracovník sociální péče ošetřovatelka, svářeč, auto lakýrnické práce, účetnictví, asistentka, administrativní práce, obsluha počítače, strojník, řidič motorového vozíku, řidičský průkaz traktor a nákl. auto, bezpečnostní a požární technik, pedikúra a manikúra, nehtová modeláž, obchod s nemovitostmi.

Podkladem pro sestavení rekvalifikačních programů byla jednak situace na trhu práce a jednak zájem ze strany uchazečů a zaměstnavatelů. Vzhledem k situaci na trhu práce – úbytek volných pracovních míst, snižování stavu pracovníků téměř u všech zaměstnavatelů, hromadná propouštění, jsou rekvalifikace chápány jako nástroj ke zvýšení zaměstnanosti uchazečů, u zájemců pak především jako nástroj k udržení stávajícího zaměstnání.

#### ➤ **Rekvalifikační programy v rámci projektů Evropského sociálního fondu (ESF) – regionální individuální projekt (RIP)**

Počet zařazených uchazečů o zaměstnání do rekvalifikačních kurzů bylo 290 a ukončilo všech 290. [16]

Profesní struktura rekvalifikačních programů: obsluha počítačů, řidič vysokozdvížného vozíku, skladový dělník, pracovník sociální péče ošetřovatelka, účetní, asistentka, administrativní pracovnice. Nejvíce uchazečů bylo zařazeno do rekvalifikačního programu obsluha počítačů.

Přehled umístěných uchazečů o zaměstnání (rekvalifikace + rekvalifikace RIP) podle některých skupin je uveden v příloze I.

Účelnost rekvalifikačních programů - rekvalifikační programy byly jedním z nejeftivnějších nástrojů APZ. Většina uchazečů po skončení rekvalifikace

nastoupila do zaměstnání, které by jinak nemohli vykonávat. Rekvalifikační programy zvyšují možnost uplatnění uchazeče na trhu práce.

## **2.2 Předpokládaný vývoj trhu práce v okrese Tachov, včetně celorepublikových a místních faktorů, které ho ovlivňují**

Počátkem dalších let je očekáván další nárůst nezaměstnanosti. Dle informací z monitoringu zaměstnavatelů by mělo dojít k dalšímu hromadnému propouštění, ale u některých zaměstnavatelů je situace stále nejistá. Jako každý rok se ve stavebnictví a lesnictví a i u některých OSVČ projeví vliv sezónnosti. Dojde k ukončení pracovních smluv na dobu určitou, či k přerušení podnikání. Jako každý rok se očekává v zimních měsících zvýšení míry nezaměstnanosti, kterou sníží nástup sezónních prací a začátek realizace APZ, situaci dočasně stabilizuje či méně zlepší, ale nadále se očekává výrazný nedostatek volných pracovních míst. Koncem pololetí pak bude další zvýšení nezaměstnanosti představovat nástup prvních absolventů škol. ÚP v Tachově předpokládá, že počet uchazečů dosáhne na konci pololetí roku 2013 4 200 - 4 350 nezaměstnaných, což by odpovídalo míře nezaměstnanosti 13% až 13,4%.<sup>3</sup>

Aby se předpokládaný vývoj nezaměstnanosti snížil na minimum, znamená to vytvářet každoročně důkladnou analýzu trhu práce a přijímat alternativní strategie, na základě kterých bude možné řešit snížení počtu nezaměstnaných jinými postupy než aktivní politikou na trhu práce.

Tato politika může například řešit obecný nedostatek pracovních míst. Tento typ problému lze daleko efektivněji řešit pomocí mzdové politiky. Analýza trhu práce může posloužit jako vodítko pro jednotlivé orgány při alokaci zdrojů na různé typy opatření a cílové skupiny a optimalizovat plnění stanovených cílů. V současné době byla provedena celá řada změn ve výdajích na aktivní programy trhu práce, z nichž nejdůležitější je posun od reaktivních postupů (tj. postupů zaměřených na dlouhodobou zaměstnanost) k proaktivním programům (tj. zaměřením na prevenci toho, aby se zaměstnanost stala dlouhodobou). Situace na trhu práce by měla z hlediska

---

<sup>3</sup> ÚP Tachov, předpokládaný vývoj míry nezaměstnanosti

strategických priorit a nákladů na programy a jejich přínosů (zvážených proti alternativním postupům) hrát důležitou úlohu při vytváření koncepce politiky trhu práce. Drastické demografické a technologické změny, k nimž ve společnosti dochází, s jejich dalekosáhlými důsledky pro trh práce, zanechají nevyhnutelně stopy na aktivních programech.

Předpokládá se, že aktivní politika na trhu práce zlepší spravedlnost i fungování trhu práce. Tyto koncepce však nejsou obvykle vyjasněné. Proto nezřídka existuje mezera mezi operativními cíli a tím, co by mělo být dosaženo ve smyslu spravedlivějšího a efektivněji fungujícího trhu práce. Nejčastěji používaným ukazatelem výkonu veřejných služeb zaměstnanosti je počet umístění do zaměstnání. Avšak existuje též tlak na to, aby veřejné služby zaměstnanosti pomáhaly znevýhodněným a zlepšovaly jejich šance na nalezení práce. Stále existuje velká skupina nezaměstnaných osob se zvláštními problémy. Ke zviditelnění těchto osob došlo s klesající nezaměstnaností. Jsou to osoby nemající základní profesní a společenskou kvalifikaci nebo patří k exponovaným skupinám, jako jsou etnické menšiny, osoby se zdravotním postižením atd. Tyto skupiny mají znevýhodněné postavení v soutěži o pracovní místa v porovnání s řadovými nezaměstnanými a je pro ně obtížné uchytit se na trhu práce. To by mělo zvyšovat potřebu soustředit se na cílená opatření trhu práce ve prospěch těchto skupin. Může to přispět k zábraně nebo snížení rozsahu sociálního vyloučení těchto skupin a umožnit jim stát se součástí efektivní nabídky pracovní síly.

Změny na trhu práce v potřebách a přáních jak zaměstnavatelů, tak žadatelů o práci, stejně jako změny v oblasti sociálního zabezpečení z hlediska různých organizací, probíhají neustále. Průběžná aktualizace, kontrola a vývoj produktů, služeb a podpůrných nástrojů a metod jsou nezbytné k tomu, aby marketingové strategie udržely krok s dynamickým prostředím, ve kterém veřejné služby zaměstnanosti působí.

I přes veškerá opatření, které ÚP s jednotlivými podniky a závody prováděl v období od r. 2000 do r. 2012, se nepodařilo snížit počty nezaměstnaných a v průběhu těchto let se nezaměstnanost udržovala v průměru více jak 9,1 %. [35] Tato nezaměstnanost v okrese Tachov byla trvale nejvyšší v Plzeňském kraji ze všech ostatních okresů. To znamená, že se nepodařilo navýšit počty pracovních míst za celé desetileté období. Nepodařilo se totiž nahradit pracovní místa za zaniklé velké zaměstnavatele např. Alcoa

Fujikura Czech s.r.o., zaměstnávající 2 100 zaměstnanců ve svém nejproduktivnějším období. [16]

### **2.3 Problémy umístování uchazečů u zaměstnavatelů**

Problémy s umístováním uchazečů v okrese Tachov souvisí s počtem zaměstnavatelů a akceschopných ekonomicky činných obyvatel. Umístování uchazečů o zaměstnání však často naráží na potřebnou kvalifikaci zaměstnanců, na dané potřeby zaměstnavatelů a na změnu charakteru výrobní činnosti po roce 2000. Vzhledem k tomu, že výrobní potenciál uchazečů o zaměstnání byl v okrese orientován na zemědělskou, lesní, stavební výrobu a služby, byla k tomu přizpůsobena kvalifikace zaměstnanců. Současná výroba v okrese je převážně zaměřena na průmyslovou výrobu a logistickou činnost, tato požaduje zcela jinou kvalifikaci zaměstnanců. Na změnu pracovních kvalifikací uskutečňuje ÚP rekvalifikace. Tyto rekvalifikace nestačí nahradit požadovaný počet kvalifikovaných pracovníků. Je třeba podotknout, že ne všichni uchazeči o zaměstnání, zejména z nízkých sociálních vrstev a nepřizpůsobiví uchazeči, jsou schopni rekvalifikaci podstoupit. Tito uchazeči zůstávají dlouhodobě na ÚP.

Dalším jevem trvale nezaměstnaných je značné procento žen se základním vzděláním, případně vyučením, pro které není stále možné zajistit pracovní příležitost. To souvisí s tím, že zaměstnavatelé požadují práci na směny a matkám s malými dětmi tato směnnost nevyhovuje. Zejména se to dotýká matek samoživitelek, které pečují o malé děti a děti školou povinné. Má to však i další příčiny, neboť na požadovanou směnnost v okrese není přizpůsobena veřejná doprava. Zvláště se jedná o místa okresu odlehlá od průmyslových center. Dalším negativním jevem umístování uchazečů o zaměstnání je u mladší generace vyučených nebo se středoškolským vzděláním. Tito uchazeči o zaměstnání naráží u zaměstnavatelů na vyžadovanou praxi a z tohoto důvodu zaměstnání nezískají.

Složitější situace v umístování uchazečů o zaměstnání je skupina mladistvých od 15 let věku do 18 let věku. Tato skupina uchazečů je nejvíce postižena nepřijetím do zaměstnání zejména pro neplnoletost a dosahu míst, kde by zaměstnání mohli získat. Je zcela problematické je rekvalifikovat nebo zařazovat do programů například „**Lidské zdroje a zaměstnanost**“, neboť dopravní spojení jim toto neumožňuje.

Velikým problémem v okrese zůstává zaměstnávat osoby se ZP. V okrese jsou jen tři chráněné dílny, které zaměstnávají pouze 56 osob se ZP. V okrese Tachov bylo evidováno k 31. 12. 2010 669 občanů se ZP. Pro tyto občany nejsou vytvářena žádná pracovní místa a organizace, závody a podniky o jejich přijetí do zaměstnání neuvažují.

K 31. 12. 2010 evidoval ÚP celkem 4 023 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2000 (2 392) se počet uchazečů o zaměstnání **zvýšil o 1 631 osob.**

K 31. 12. 2010 evidoval ÚP 1 891 žen, což představuje 47% všech uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2000 (1 292 – 51% všech uchazečů o zaměstnání) se počet nezaměstnaných žen **zvýšil o 599 žen.**

Podíl občanů se ZP na celkové nezaměstnanosti činil k 31. 12. 2010 16,6% (669 uchazečů). Ve srovnání se stejným obdobím roku 2000 činil počet občanů se ZP na celkové nezaměstnanost 18,8% (396). Což znamená **navýšení o 273 uchazečů se ZP**

K 31. 12. 2010 evidoval ÚP celkem 236 absolventů a mladistvých, na celkové nezaměstnanosti je to podíl 5,9%. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2000 činil počet absolventů a mladistvých 184 (7,2%). Což znamená **navýšení o 52 absolventů a mladistvých.**

Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 12. 2010 činila 12,5%. V Plzeňském kraji zaujímá okres 7 místo, ve srovnání s ČR místo 18. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2000 činila míra registrované nezaměstnanost 8,5%. V Plzeňském kraji zaujímal okres 7 místo, ve srovnání s ČR místo 33. Což znamená **zvýšení o 4% a propad o 15 míst v ČR.**

Volných pracovních míst evidoval ÚP k 31. 12. 2010 celkem 275. Na jedno volné pracovní místo připadalo téměř 15 uchazečů o zaměstnání. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2000 evidoval ÚP 494 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadalo 4,8 uchazečů o zaměstnání. [16]

## **2.4 Vliv dopravní infrastruktury na nezaměstnanost v okrese Tachov**

Do roku 1993 byla veřejná dopravní infrastruktura přizpůsobena jednotlivým zaměstnavatelům v okrese Tachov pro potřeby dojíždějícím zaměstnancům. Tuto veřejnou dopravu zajišťovala Česká automobilová doprava (ČSAD) a České státní dráhy (ČSD). Od roku 1993 docházelo postupně k redukci omezování dopravní obslužnosti a to v důsledku privatizace veškeré dopravy kdy i tyto organizace přešly na tržní ekonomiku a požadovaly od jednotlivých obecních úřadů doplacení ztrátové ekonomiky. To se postupně dotýkalo tak jak byla omezována doprava v jednotlivých letech značného počtu zaměstnanců, kteří zejména ze vzdálenějších míst okresu dojížděli do center soustředěného průmyslu a výroby veřejnou dopravou.

Veřejná doprava byla postupně zpřístupněna pouze pro děti školou povinné, nehledě na potřeby zaměstnanců. To však mělo za následek, že někteří zaměstnanci, kteří neměli možnost jiné dopravy na svá pracoviště, museli z těchto důvodů ukončit pracovní poměr a hledat si takové zaměstnání, které bylo dosažitelné jejich dopravním možnostem. To ale mělo následný vliv na zvýšený počet uchazečů o zaměstnání, jak již bylo uvedeno v předešlých kapitolách, zvýšil se v okrese počet nezaměstnaných zhruba o 4 %.

Docházelo tu k disproporcím mezi počtem zaměstnanců a potřebou zaměstnavatelů. Zaměstnavatel jako například Alcoa Fujikura Czech s.r.o., byl přinucen tím, že neuspěl u žadatelů ČSAD o zlepšení dopravní obslužnosti zajistit pro své zaměstnance vlastní dopravu, kterou měl nasmlouvanou prostřednictvím ČSAD, avšak musel ji hradit ze svých prostředků. Z toho důvodu tento zaměstnavatel při různých konzultacích na ÚP uplatňoval částečnou výši nákladů na dopravu svých zaměstnanců. Na zvýšení počtu nezaměstnaných zejména po roce 2000 a v dalších letech mělo vliv i to, že zaměstnanci někdy i vysoce kvalifikovaní z důsledku špatné dopravní infrastruktury ztratili možnost zaměstnání a byli přinuceni nacházet pracovní příležitosti v méně kvalifikované práci a tím i méně honorované. Tito zaměstnanci dojížděním do zaměstnání museli použít svá osobní vozidla a často se jim již nevyplatilo z finančních důvodů v zaměstnání pokračovat. Špatná dopravní infrastruktura měla od roku 2000 pozdější vliv na snížení počtu obyvatel okresu. Od roku 2010 se projevuje odliv obyvatel z okresu, zejména ekonomicky činných.



Požadavky jednotlivých obcí a sídel okresu na zlepšení veřejné dopravy vůči ČSAD zůstávají nevyslyšeny. Dopravní podnik argumentuje ztrátovostí provozu. Tento trend špatné dopravní obslužnosti se nezlepšil ani po roce 2012 a trvá dosud.

### **3 Zaměstnávání občanů v rámci EU**

Lisabonský summit EU v březnu 2000 podpořil ideu přijetí nového programu sociální politiky v roce 2000, který navazoval na Sociální akční program 1998-2000, jehož hlavním posláním bylo dosažení vyššího sladění činnosti v oblastech zaměstnanosti, sociální ochrany, rovných příležitostí a antidiskriminačních opatření.

V Lisabonu si členské státy EU slíbily, že zvýší investice do vzdělávání a posílí spolupráci tak, aby zajistily přístupnost moderních komunikačních služeb pro všechny občany. Zvýšený důraz byl kladen na modernizaci evropského sociálního modelu a na rozvíjení aktivního sociálního státu. Poprvé se dostává do popředí sociální začlenění a potřeba činnosti EU v této oblasti. [4]

Amsterodamská smlouva, která vstoupila v platnost v roce 1999, posílila práva spojená s občanstvím EU. V červnu 2000 se vlády EU zavázaly přijmout první směrnici EU vycházející z nových ustanovení Amsterodamské smlouvy – právní předpis, který zakazuje diskriminaci ve všech zmíněných oblastech. Amsterodamská smlouva řeší diskriminaci z důvodu rasového nebo etnického původu, pohlaví, víry nebo náboženství, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Dále řeší všechna základní práva včetně práva obrátit se na ombudsmana nebo podat stížnost Evropskému parlamentu, jsou též poskytována občanům zemí mimo EU, kteří legálně pobývají v členských státech Evropské unie.

Amsterodamská smlouva zajistila od 1. 5. 2004 volný pohyb cestování osob v rámci EU, a to bez ohledu na národnost. Společný prospěch Schengenské smlouvy – společná vízová politika a účinné kontroly na vnějších hranicích EU – přispějí k potřebné ochraně vnitřní bezpečnosti bez hranic. Na vnějších hranicích schengenské oblasti se všichni občané EU prokazují při vstupu do oblasti pouze průkazem totožnosti nebo pasem. Státní příslušníci řady třetích zemí také mohou vstoupit do schengenské oblasti na základě pouhého předložení pasu. Osoby z ostatních zemí však potřebují vízum. [4]

Volný pohyb pracovníků patří k základním právům již od založení Evropského společenství (ES) v roce 1957, které bylo předchůdcem současné EU. Nyní volného pohybu využívá pět milionů Evropanů, kteří pracují v jiných členských státech. Co volný pohyb skutečně znamená, vysvětluje Smlouva o ES.

Význam volného pohybu pracovníků se dále zvýšil v souvislosti se zavedením společného vnitřního trhu, který kromě svobody občanů rozhodnout se pracovat kdekoli v EU představuje také volný pohyb zboží a kapitálu. Vnitřní trh také znamená, že občané mohou volně pracovat v EU. EU zakotvila právo na volný pohyb osob do konkrétních pravidel a předpisů. Zaměstnanci nebo SVČ odcházející do jiného členského státu z důvodů spojených s prací mohou být doprovázeni rodinnými příslušníky a nezaměstnaní mohou odejít do jiného členského státu a hledat tam práci při splnění určitých podmínek. Smlouva stanovuje, že lidem pohybujícím se po EU z důvodu souvisejících s prací nesmí být kladeny méně výhodné podmínky. To vyžaduje, aby se EU zabývala sociálním zákonodárstvím chránícím migrující pracovníky. Například, který členský stát bude vyplácet starobní důchod osobám, které pracovaly v různých zemích? Která instituce sociálního pojištění za to odpovídá? Na všechny tyto a podobné otázky dává evropské zákonodárství odpověď v Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a č. 987/2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení č 883 /2004. [13]

Právo každého občana EU svobodně cestovat po EU a usadit se kdekoli na jejím území je jedním z nejzřetelnějších charakteristik sjednocené Evropy s lidským rozměrem.

Přesto se však občané EU při uplatňování svého práva na volný pohyb často setkávají s obtížemi. Problémem je však například uznávání univerzitních diplomů a kvalifikací odborného výcviku. I když členské státy mají různá pravidla pro výkon určitých povolání, vlády se dohodly na uznávání profesních kvalifikací.

„Dne 1. 5. 2010 nabyla účinnosti nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883 /2004 ze dne 29. 4. 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení ve znění nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 ze dne 16. 9. 2009, kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 883/2004, o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Dosavadní nařízení Rady (ES) č. 1408/71 ze dne 14. 6. 1971 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, OSVČ a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství a Nařízení rady (EHS) č. 574/72 ze dne 21. 3. 1972,

kterým se stanoví prováděcí pravidla k nařízení (ES) č. 1408/71 zůstávají nadále v platnosti a používají se ve vymezených případech.

**Nařízení mají přímý účinek v jednotlivých členských státech, jsou nadřizené národním předpisům a mají koordinační funkci.**

Ustanovení nových nařízení se vztahují na členské státy Evropské unie:

Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko kromě Grónska, Estonsko, Finsko, Francie (včetně zámořských oblastí Guadeloupe, Martinique, Ile de la Réunion a Guyane, francouzské části ostrova St Maarten, kromě zámořských teritorií (francouzské oblasti v Austrálii a Antarktidě, Francouzské Polynésie, Mayotte, Nové Kaledonie, St. Pierre et Miquelon, Wallis et Futuna), Irsko, Itálie, Kypr, kromě severní části ostrova, nad kterou Kyperská republika nevykonává kontrolu, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemí, Polsko, Portugalsko včetně autonomních oblastí Azory a Maderia, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko včetně Baleárských ostrovů, Kanárských ostrovů, severoafrických měst Ceuta a Melilla, Švédsko, Velká Británie včetně Severního Irska a Gibraltar, kromě Normanských ostrovů (Alderney, Guernsey, Jersey) a ostrovu Man“.

Tato nařízení se použijí pouze v těch případech, kdy občan EU migruje mezi státy EU.

Ustanovení nových nařízení se nepoužijí ve vztahu ke Švýcarsku, státům Evropského hospodářského prostoru – Norsku, Islandu, Lichtenštejnsku a občanům uvedených států a dále ve vztahu ke státním příslušníkům tzv. třetích zemí. V těchto případech se nadále postupuje podle nařízení 1408/71 a 574/72. [5]

„ÚP se po připojení ČR k EU staly součástí sítě EURES, jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil. Službu EURES (EUROpean Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) nabízí veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských států EU, dále Norska, Islandu a Lichtenštejnska, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru (EHP). Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko.

Základním úkolem sítě EURES je poskytovat služby, užitečné pracovníkům, uchazečům a zájemcům o práci i zaměstnavatelům, respektive všem občanům, kteří mají zájem využívat svého práva volného pohybu osob. Poskytování všech služeb

EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami: na jedné straně to jsou databáze zveřejněné na EURES - evropském portálu pracovní mobility, na straně druhé to jsou informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES, působícími na ÚP v ČR.

EURES poradci působí na pověřených ÚP v krajských městech. Na ostatních ÚP lze zjistit základní informace o nabídce sítě EURES. Na každém ÚP působí kontaktní osoba pro EURES, která je schopna sdělit základní informace o EURES, poskytnout informační materiály, informovat o portále EURES a národní webové stránce EURES a předat kontakt na EURES poradce vážným zájemcům o práci v jiném členském státě EU/EHP“. [34]

### **3.1 Operační programy zaměstnanosti EU**

Cílem operačních programů je mimo jiné podporování a zvyšování kompetencí, odborných znalostí, dovedností stávajících i nově přijímaných zaměstnanců v oborech, ve kterých lze bezprostředně nebo v nejbližším období očekávat růst poptávky po pracovní síle. Proto se snaží zvýšit konkurenceschopnost firem a na to jim přispívá prostředky.

#### Operační programy zaměstnanosti EU:

V rámci realizovaných projektů ESF v ČR došlo k rozšíření činnosti Call centra ÚP ČR v návaznosti na změny související se sociální reformou vlády, novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vznikem ÚP ČR ke dni 1. 4. 2011 (zákonem č. 73/2011 Sb.), převedením nových sociálních agend (dávky pomoci v hmotné nouzi, dávky pro osoby se zdravotním postižením, příspěvek na péči), které dosud zajišťovaly obce a zaváděním s-Karty.

Metodika a standardy práce s klienty se aktuálně utvářejí pomocí projektu MIKOP (Metodika individuálního a komplexního poradenství), k jehož hlavním cílům patří zvýšení kvality a rozsahu individuálního a komplexního poradenství a dalších činností úseku zaměstnanosti na ÚP (zprostředkování, trh práce, projekty ESF). Systémový individuální projekt MIKOP se začal realizovat 1. 1. 2013.

➤ **Vzdělávejte se pro růst – rekvalifikace**

Realizace rekvalifikací a poradenských činností pro uchazeče a zájemce o zaměstnání na ÚP ČR. ÚP monitorují situaci na trhu práce ve svých regionech a na základě toho vyhláší výběrová řízení na realizaci potřebných rekvalifikací.

Uchazeči o zaměstnání mají také sami možnost reflektovat požadavky trhu práce a využít možnosti tzv. zvolené rekvalifikace, které se realizují od roku 2012 na základě novely zákona o zaměstnanosti.

➤ **Vzdělávej se pro stabilitu**

Tento projekt je určen na zachování pracovních míst. Poskytuje dotace firmám. Aby firmy získaly dotaci pro zařazení zaměstnance do odborného rozvoje v rámci projektu, musí prokazovat, že jim meziročně klesly tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb minimálně o 20% (za období 3 měsíců předcházejících podání žádosti na jednoho zaměstnance). Dále musí prokázat, že minimálně jeden měsíc byla na jeho straně překážka v práci vůči zaměstnanci, rozsah výpadku v přidělování práce zaměstnancům byl 20 % - 60 % (1-3 dny v týdnu) stanovené týdenní doby za jeden měsíc před podáním žádosti. Pro zaměstnavatele je to obtížné prokazování. MPSV připravuje změnu vstupních kritérií. [21]

➤ **Vzdělávej se pro růst**

Z tohoto projektu se financují např. VPP a SÚPM organizacím, které poskytují sociální služby. ÚP reagují zejména na dosavadní vývoj míry nezaměstnanosti a jeho další předpokládaný průběh, mimo jiné také zesílenou podporu tvorby nových pracovních příležitostí v rámci VPP formou finančních příspěvků zaměstnavatelům. Vychází se přitom z konkrétní situace na trhu práce v daném správním obvodu.

➤ **Odborné praxe pro mladé do 30 let**

Projekt je určený pro mladé uchazeče o práci, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání více než 4 měsíce a mají minimální nebo žádnou pracovní zkušenost. Absolventi po ukončení přípravy na povolání byli vždy považováni z hlediska jejich umístění na trhu práce za rizikovou skupinu uchazečů o zaměstnání. V posledních letech s prohlubující se ekonomickou krizí ve společnosti se jejich šance na nástup do zaměstnání neustále zmenšují. Často nastupují na pozice pro pomocné a nekvalifikované pracovníky, kde nemají možnost využít znalostí získaných studiem.

➤ **Podpora zaměstnaných matek a dlouhodobě nezaměstnaných**

Zaměstnavatelům ÚP nabídne vyšší příspěvek, jakýsi bonus navíc zato, že ve srovnání s plným pracovním úvazkem dají práci více lidem na zkrácený úvazek a zohlední jejich osobní možnosti. Zároveň tak bude umožněno zapojit i dlouhodobě nezaměstnané, kteří již ztratili pracovní návyky a mohou je tak získat zpět i díky práci na částečný úvazek. Takováto místa na zkrácený pracovní úvazek vyhledávají občané, kteří pečují o osobu blízkou, rodiče, kteří pečují o malé děti.

➤ **Zaměstnej sám sebe, buď OSVČ**

Tento projekt má podpořit nezaměstnané osoby, které se rozhodnou podnikat. ÚP jim nabídne vzdělávací aktivity pro budoucí OSVČ a také finanční pomoc. Nezaměstnaný, který předloží smysluplný podnikatelský záměr (ÚP jej individuálně posoudí), bude moci získat 40 až 80 tisíc korun na zřízení nového pracovního místa. Budoucí podnikatel (OSVČ) se však musí zavázat, že bude svoji živnost provozovat nejméně po dobu, na které se s ÚP dopředu dohodne (obvykle 1 až 2 roky).

➤ **Projekty Fondu dalšího vzdělávání (FDV) [33]**

Posláním FDV je realizovat a koordinovat aktivity v oblasti dalšího profesního vzdělávání v gesci MPSV tak, aby se tato forma vzdělávání stala standardní a všeobecně uznávanou součástí vzdělávacího systému a života občanů v ČR.

Patří sem:

Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání, odborné stáže ve firmách na 1-6 měsíců.

Podpora kvality v celoživotním a kvalifikačním vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách. SEKO (vzdělávání uchazečů o zaměstnání v oblasti socioekonomických kompetencí).

Personální a odborné zajištění realizace APZ.

Systém efektivního řízení lidských zdrojů ÚP ČR.

### **3.2 Zaměstnávání občanů EU/EHP**

Občané členských států EU/EHP, Švýcarska a jejich rodinní příslušníci mají **stejné právní postavení** v právních vztazích upravených zákonem o zaměstnanosti jako občané ČR.

**Občan EU/EHP a Švýcarska nebo jeho rodinný příslušník nepotřebuje** pro účely zaměstnání na území ČR **povolení k zaměstnání**. Zaměstnavatel nebo právnická či fyzická osoba, ke které jsou tyto fyzické osoby svým zaměstnavatelem vyslány, je povinen **nejpozději v den nástupu** těchto osob k výkonu práce písemně informovat o této skutečnosti příslušný ÚP. [6]

**Bez ohledu na situaci na trhu práce je povolení k zaměstnání cizinci vydáno** v případech, kdy bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání (stáž), avšak na dobu nejdéle jednoho roku. Toto období může být prodlouženo, nejdéle však na dobu potřebnou k získání odborné kvalifikace podle předpisů platných v ČR. Nebo do 26 let věku zaměstnávaného příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež, jichž se ČR účastní. [32]

Ministerstvo vnitra na konkrétní pracovní místo, které je vedené v centrální evidenci volných pracovních míst vydává zelenou kartu (ZK), která je povolením k zaměstnání a zároveň povolením k pobytu. Centrální evidenci ZK vede MPSV.

Na základě transpozice Směrnice Rady 2009/50/ES do české legislativy byly vytvořeny podmínky pro vznik dalšího typu povolení zaměstnání a pobytu cizinců na území ČR **za účelem výkonu vysoce kvalifikovaného zaměstnání – tzv. modrá karta (MK)**.

MK je zároveň povolením k zaměstnání i povolením k pobytu. MK vydává Ministerstvo vnitra na konkrétní pracovní místo, které vyžaduje vysokou kvalifikaci.

Centrální evidenci MK vede MPSV. Obsahuje volná pracovní místa vedená v evidenci volných pracovních míst na ÚP, která se do 30 dnů od nahlášení nepodařilo obsadit a současně se musí jednat o zaměstnání, pro jehož výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace. (Za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, pokud studium trvalo aspoň 3 roky).

Se zařazením volného pracovního místa do této evidence musí zaměstnavatel udělit souhlas.

Volná pracovní místa obsaditelná držiteli MK jsou pro veřejnost volně přístupná na stránkách MPSV, pokud s tím zaměstnavatel souhlasí.



V centrální evidenci MK nelze nabízet pracovní místa úředníků územních samosprávných celků a pracovní místa zaměstnanců, kteří ve správních úřadech vykonávají státní správu.

Vedle ZK a MK zůstává souběžně zachován i režim povolení k zaměstnání cizince vydávaných ÚP. Na vydání ZK a MK není právní nárok. [6]

Cizince-držitele ZK nebo modré karty nelze dočasně přidělovat agenturami práce k výkonu práce u uživatele. [11]

### **3.3 Zaměstnávání cizinců na trhu práce v okrese Tachov**

V letech 2000-2010 obdržel ÚP v Tachově celkem 1 449 žádostí o povolení k zaměstnání cizinců. Bylo vydáno celkem 1 437 rozhodnutí (12 žádostí vzato zpět).

Z celkového počtu vydaných povolení bylo 441 pracovních povolení vydáno opětovně, to znamená, že bylo rozhodnutí prodlouženo nebo byla provedena změna již vydaného rozhodnutí.

Pracovní povolení bylo nejčastěji vydáno na následující profese – šička, pomocná síla v restauraci, dělník, svářeč, údržbář, konstruktér, krupiér. V oblasti průmyslu byli cizinci zaměstnáni v dělnických profesích ve směnném provozu.

Z hlediska státní příslušnosti tvořili nejpočetnější skupinu občané Ukrajiny, Chorvatska, Vietnamu a Mongolska.

Celkem bylo vydáno v letech 2000-2010 1 437 pracovních povolení, k 31. 12. 2010 bylo v platnosti 1 123 pracovních povolení (viz Příloha J).

Od roku 2001 zaznamenal ÚP prudký nárůst zaměstnanců ze Slovenské republiky. Nově zaregistrovaných bylo od roku 2001 do roku 2004 1 801 občanů Slovenské republiky. V rámci smlouvy mezi ČR a Slovenskou republikou nebylo vyžadováno pracovní povolení. Na tyto pracovníky se vztahovala registrační povinnost zaměstnavatele. Negativní vliv na situaci na trhu práce se projevil především prudkým poklesem nabídky pracovních míst, zejména pro pracovníky se základním vzděláním. Stávaly se případy, kdy po propouštění českých pracovníků z organizačních důvodů

byli zaměstnáváni občané Slovenské republiky (převážně na základě uzavřených smluv o dílo).

V roce 2004 poklesl počet vydaných pracovních povolení z důvodu vstupu ČR do EU (1. 5. 2004) a občané členských států EU/EHP a Švýcarska už nepotřebují k výkonu práce v ČR pracovní povolení, vztahuje se na ně pouze informační povinnost.

Nejvíce občanů EU/EHP zaregistrovaných v ČR podle státní příslušnosti bylo z Bulharska, Německa, Maďarska, Polska, Rumunska a Slovenské republiky. K 31. 12. 2010 registroval ÚP celkem 969 těchto cizinců. [16]

## 4 Významní zaměstnavatelé na okrese Tachov v roce 2010

V okrese Tachov převažují střední a malé průmyslové podniky. Na lesní dřevovýrobu navazují podniky na zpracování dřeva. Nacházejí se zde rovněž menší závody potravinářského průmyslu. Další podniky se zabývají především zpracováním plastických hmot, kožedělnou a textilní výrobou. Významnou roli hrají nové podnikatelské aktivity podniků se zahraniční účastí, které se zabývají převážně výrobou komponentů pro automobilový průmysl a logistickou činností. Od toho se odvíjí poptávka a nabídka pracovních sil.

### 4.1 Počet významných zaměstnavatelů v regionu okresu Tachov v roce 2010

IDEAL Automotive Bor s.r.o., sídlo Bor Nová Hospoda, země zahraničního partnera SRN, předmět činnosti – výroba a prodej komponentů pro automobilový průmysl, počet zaměstnanců 770. V současnosti největší zaměstnavatel okresu.

KERMI s.r.o., Stříbro, země zahraničního partnera SRN, předmět činnosti – výroba topných těles, počet zaměstnanců 700. Po přechodném snížení stavu zaměstnanců získá nové zakázky, předpoklad dalšího nárůstu počtu zaměstnanců.

EISSMANN Automodive Česká republika s.r.o., sídlo Bor - Vysočany, země zahraničního partnera SRN, předmět činnosti - výroba produktů z kůže a umělých hmot, počet zaměstnanců 520. Předpoklad dalšího nárůstu počtu pracovníků.

Willi Betz Logistik s.r.o. Bor-Vysočany, sídlo Bor-Vysočany, země zahraničního partnera SRN, předmět činnosti – silniční motorová nákladní doprava vnitrostátní a mezinárodní zasilatelství, koupě zboží a prodej. Počet zaměstnanců 450. Největší dopravce v regionu, působí v celé ČR.

GRAMMER CZ s.r.o., sídlo Most-Velebudice – závod Tachov, země zahraničního partnera SRN, předmět činnosti – výroba příslušenství do osobních automobilů, počet zaměstnanců 330. Firma staví novou halu pro novou výrobní zakázku, předpoklad vytvoření až 160 nových pracovních míst.

KEY Plastic Czech s.r.o. sídlo Tachov – Vítkov, země zahraničního partnera SRN, předmět činnosti – vývoj a výroba zboží z umělých hmot, počet zaměstnanců 290.

ROTAREX Praha s.r.o., sídlo Tachov, země zahraničního partnera Lucembursko, předmět činnosti – výroba ventilů plynových lahví a systémů, počet zaměstnanců 255.

Stora Enzo Timber Planá s.r.o., sídlo Planá, země zahraničního partnera Rakousko, předmět činnosti – výroba ze dřeva, pilařská výroba, truhlářství, tesařství, počet zaměstnanců 240.

Jednota SD v Tachově, sídlo Tachov, předmět činnosti – obchodní činnost, počet zaměstnanců 230.

Panasonic Electric Works s.r.o., sídlo Planá, země zahraničního partnera SRN, předmět činnosti – výroba a montáž elektronických součástek, počet zaměstnanců 230. Po otevření haly nárůst počtu zaměstnanců, v roce 2011 předpoklad dalšího nábory. [16]

**Tabulka 5 Stav zaměstnanosti v rozhodujících odvětvích k 31. 12. 2010**

<b>Odvětví</b>	<b>Počet osob v roce 2010</b>
Průmysl	9 260
Zemědělství	1 400
Stavebnictví	1 700
Lesní a vodní hospodářství	800
Doprava a spoje	1 350
Obchod a služby	4 700
Různé, práce v SRN	150
Ostatní a nezjištěné	500
Sociální činnosti	3 600
Nezaměstnaní	4 023
<b>Celkem</b>	<b>27 483</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle Analýzy vývoje na trhu práce za rok 2010, ÚP Tachov

## **4.2 Úbytek zaměstnavatelů a snížení počtu zaměstnaneckých míst za období od roku 2000**

Na zaměstnanost obyvatel ekonomicky činných v okrese Tachov měl od roku 2000 značný vliv počet zaměstnavatelů.

Po roce 2000 došlo k úbytku některých významných zaměstnavatelů, který měl značný vliv na zvýšení počtu nezaměstnaných a tím i na zvýšení nezaměstnanosti v jednotlivých letech až na 13,43% v roce 2009, [35] kdy byla míra registrované nezaměstnanosti nejvyšší. K velkému úbytku zaměstnaneckých míst došlo v roce 2008 zrušením podniku Alcoa Fujicura Czech s.r.o., který zaměstnával až 2 100 zaměstnanců. Některým zaměstnancům se podařilo zajistit nové zaměstnání u jiných organizací v okrese a někteří získali nové zaměstnání dojížděním do Plzně. Přesto zůstalo 800 zaměstnanců, kteří byli zaevidováni na ÚP. V tomto období přesáhla nezaměstnanost v okrese Tachov 10 % hranici. Zaměstnanecká místa nebyla dosud jiným zaměstnavatelem v okrese nahrazena. [16]

K úbytku pracovních míst došlo i v organizacích a podnicích, které zůstaly v okrese, ale snížily počty zaměstnaneckých míst, Nemocnice Planá, Key Plastics Tachov, Jednota spotřební družstvo v Tachově, Okresní úřad Tachov, Respo s.r.o. Tachov. Úbytkem zaměstnavatelů došlo k dalšímu zhoršení pracovních příležitostí zejména pro ty, kteří byli dopravováni podnikovými autobusy ze vzdálených míst okresu. Tito zaměstnanci pozbyli tak možnost získat nové zaměstnání neboť v jejich obcích a sídlech jiná pracovní příležitost není. Jedná se zejména o zaměstnance nad 50 let a ti se dodnes potýkají s možností najít nové zaměstnání vzhledem k jejich kvalifikaci.

## **4.3 Příčiny úbytku počtu zaměstnaných**

Zaměstnanost obyvatel v jednotlivých regionech okresu Tachov je závislá na udržitelném rozvoji daného regionu, který je třeba adekvátně zdrojově trvale zabezpečit. Každý region je založen na více zdrojovém financování, jehož podstatnou složku tvoří veřejné rozpočty. Prostřednictvím veřejných rozpočtů jsou zajišťovány některé obslužné funkce, zejména pro malé obce ve svém správním obvodu, které z finančních a personálních důvodů nemohou efektivně poskytovat kvalitní veřejné

služby občanům, podnikatelům, a ovlivňovat tak i politiku zaměstnanosti pro občany žijící v těchto obcích. Finanční zdroje z veřejných rozpočtů musí však být vynakládány efektivně do oblastí, kde přinášejí i možnosti podpory malého a středního podnikání a tím vytváření nových pracovních příležitostí, zejména v obcích vzdálených od průmyslových center. K tomu je ale nutné dobré fungování systému veřejné správy, které je podmíněno efektivním fungováním všech relevantních institucí státní správy a samosprávy včetně organizací poskytujících veřejné služby a jejich účinnou komunikací a koordinací.

V počtu vytváření nových pracovních míst je v jednotlivých regionech tachovského okresu stále nízký podíl malého a středního podnikání velmi důležitého k nahrazení zaniklých míst v zemědělské výrobě, zejména v příhraničních obcích a sídlech. Drobní podnikatelé mají dosud omezený a ztížený přístup ke zdrojům financování a chybí jim podpora ve formě investičních pobídek. Investiční pobídky jsou poskytovány spíše významným investorům do městských oblastí. Naproti tomu je pro drobné podnikatele značně pocíťován nedostatek komplexních služeb pro marketing při vytváření dodavatelsko-odběratelských vztahů a zvyšování manažérské kvalifikace. Chybí cílená podpora, obstat malým a středním podnikatelům v zesilující se konkurenci evropských trhů a tlaku globalizačních procesů. Podnikatelé, kteří zahájili svoji činnost v obcích méně přístupných větším centrům a s menším počtem obyvatel, zejména v příhraničních oblastech a obcích vzdálených od větších center často 30 km, byli z uvedených důvodů přinuceni v mnoha případech své podnikání zrušit. To je i jedna z příčin úbytku pracovních příležitostí pro občany, kteří byli u těchto podnikatelů zaměstnáni. Značné množství malých a středních podnikatelů bylo po roce 2000 soustředěno v obcích s menším počtem obyvatel ve službách, obchodě a cestovním ruchu. Protože nebyly vytvářeny vhodně formulované projekty na podporu jejich konkurence-schopnosti místo jejich stabilizace, pro dané území, dochází k jejich rušení. Tato sféra malého a středního podnikání právě dokáže vytvářet nová pracovní místa, stabilizovat stávající a to bez velké ekonomické náročnosti a potřeby velkých investic. Rozvoj jednotlivých regionů bez dobře fungujících služeb a obchodu, což právě zajišťovali malí a střední podnikatelé, není v budoucnosti udržitelný a nelze bez něho zajistit hospodářský a sociální rozvoj daného území, a vytvořit tak podmínky pro stabilizaci obyvatel a jejich zaměstnanosti.

Zejména se to týká venkovských oblastí, kde není vytvořena žádoucí náhrada za útlum zemědělského podnikání a to jak z hlediska tvorby produktu, tak z hlediska vytváření pracovních míst.

Lisabonská strategie klade za cíl zvyšovat růst a zaměstnanost v problémových územích, jak bylo již uvedeno, a zejména v těchto územích podpořit na všech úrovních činnost malých a středních podniků, zvláště v místech nezajímavých pro strategické investory.

Na snížení počtu zaměstnaneckých míst měla i vliv značná inovace technické a technologické úrovně, regionálně významné produkce, zejména převedením výrobních kapacit na jiné produkty. Nebyla věnována pozornost zvláště v jednotlivých regionech okresu netechnologickým inovacím, které dříve zaměstnávaly značné počty obyvatel.

Právě rozvoj netechnologických inovací v odvětví obchodu, cestovního ruchu a dalších služeb musí být rozhodující pro stabilizaci podnikatelských subjektů podnikajících v těchto odvětvích v jednotlivých regionech. Odchod těchto podnikatelských subjektů, jak již bylo uvedeno, měl negativní vliv na celý demografický proces a zvýšení počtu nezaměstnaných právě úbytkem zaměstnavatelských míst. I v okrese Tachov dochází postupně k vylidňování obcí, zejména mladé generace, která odchází do měst.

Nedostatečná tvorba nových pracovních míst značně zatěžuje regionální trhy práce a tím způsobuje i vysokou nezaměstnanost. Ukázkou může být v okrese Tachov region Bezdrůžicko, kde sídelní struktura prodělala významné změny související s celkovou ekonomickou situací, kde dominoval pokles zaměstnanosti v zemědělství a zrušená pracovní místa však nebyla adekvátním způsobem nahrazena novými výrobami či nabídkou pracovních příležitostí například ve službách. Nízkou tvorbu nových pracovních míst zatím nenahradily nové podnikatelské subjekty, které by generovaly dostatek míst uvolněných pracovníků. V tomto regionu se právě projevila slabá hospodářská výkonnost, kde fungující ekonomika dosud není schopna zaměstnat dostupnou pracovní sílu daného regionu. K 31. 12. 2010 evidoval ÚP 238 uchazečů o zaměstnání v této oblasti. Bylo zde hlášeno 9 volných pracovních míst, na 1 místo připadá 26 uchazečů o zaměstnání. [16]

Není to však v okrese Tachov jen mikroregion Bezručicko, obdobně je tomu v Rozvadově a Lesné, kde se potýkají s pracovními příležitostmi a jejich obyvatelé ekonomicky činní velmi těžko shání zaměstnání, jsou často několik měsíců a několik let nezaměstnaní a ocitají se na ÚP. Dojíždění do zaměstnání pro tyto žadatele o zaměstnání je ztíženo dopravní obslužností, která jim neumožňuje zaměstnání získat v centrech s průmyslovou nebo jinou výrobou.

#### **4.4 Vlastní úvaha na zlepšení zaměstnanosti v okrese Tachov**

Pro napsání této práce jsem získala informace o nezaměstnanosti v okrese Tachov, zejména na ÚP v Tachově a ve Stříbře. ÚP předkládal v období po roce 2000 řadu návrhů na snížení nezaměstnanosti (např. návrhy na rekvalifikace, finanční podpory při zřizování nových pracovních míst, finanční dotace pro chráněné dílny a další). Rovněž i já jsem se nad těmito návrhy zamýšlela, jak by bylo možné nezaměstnanost, která je jedna z nejvyšších v okrese Tachov v rámci Plzeňského kraje, snížit. Od samého počátku po roce 1993 je nezaměstnanost v okrese Tachov trvale nejvyšší a ke konci roku 2012 činila míra registrované nezaměstnanosti 10,68% což je v kraji opět nejvyšší.

I přes opatření a snahu zvláště jednotlivých zastupitelstev měst a obcí v okrese Tachov se nedaří řadu občanů začleňovat do pracovního procesu (některé tyto problémy jsem popsala v práci). Toto začleňování občanů naráží na finanční prostředky pro vytvoření nových pracovních míst pro ty občany, kteří chtějí pracovat, ale nemohou, protože neseženou vhodné zaměstnání.

Při rozhovorech, které jsem vedla s některými zastupiteli, zejména v obcích, jsem získala i jiné poznatky k některým nezaměstnaným osobám. Jde o občany, kteří i do roku 1989, kdy pracovní povinnost byla uzákoněna, se vyhýbali zaměstnaneckým povinnostem, popřípadě měli za rok i několik zaměstnání. Po roce 1990 a zejména změnou ústavy, kdy pracovní povinnost není uzákoněna a tím ani trestná, tito občané využívají této možnosti a práci si nehledají nebo ji i často, pokud jim je nabídnuta, odmítají z různých důvodů. Jsou pak hlášeni na ÚP, kde je za ně hrazeno zdravotní a sociální pojištění a využívají dávek hmotné nouze. Myslím si, že dosud je zde značná mezera v zákonech, neboť i když poslanci na toto téma vedou časté rozhovory i v poslanecké sněmovně, zatím se příslušná opatření k těmto občanům, kteří se trvale



vyhýbají práci, nepřijala. Jsem toho názoru, že nelze ani konkrétně vyčíslit, kolik takových práceschopných občanů se v okrese, ale i v celé republice trvale vyhýbá práci. A naproti tomu pobírají dávky hmotné nouze.

Má-li se snížit nezaměstnanost, znamená to zvýšit koupěschopnost obyvatel, což je názor řady ekonomů, kteří se touto problematikou zabývají. Je to pochopitelné, neboť zvýšením prodeje zboží dojde k dalšímu nárůstu výroby a tím i nárůstu zaměstnaneckých míst. Zvyšování cen zboží má značný vliv na koupěschopnost, zejména nízkopříjmových obyvatel, kteří ve společnosti převažují.

Další možností jak zapojit do pracovního procesu nezaměstnané občany je cestovní ruch. Okres Tachov disponuje relativně pestrou škálou historických a přírodních památek a atraktivit, v současné době pro cestovním ruch nevyužitých. V důsledku transformace ekonomiky na tržní ekonomiku dochází ke zrušení dříve poskytovaných služeb, zvláště u přírodních atraktivit a památek a tím i k výraznému snížení jejich návštěvnosti. Samotné obce, v jejichž regionech tyto památky a přírodní atraktivity jsou, mají jen velmi malou možnost obnovit tyto služby.

Jak jsem v práci uvedla, má na nezaměstnanost v okrese značný vliv nízká dopravní infrastruktura. Odlehlost řídké osídlených sídel od center zaměstnavatelů vzdálených až 40 km se zákonitě nemůže obejít alespoň bez částečného navrácení veřejné dopravy pro občany dojíždějící do zaměstnání. Krajský úřad by měl využít všech možností včetně dotací pro znovuoobnovení veřejné dopravy pro občany i ze vzdálených a méně osídlených míst dojíždějící do zaměstnání. Pokud nedojde ke zlepšení dopravní infrastruktury, nemůže dojít ani ke snížení počtu nezaměstnaných. Naopak dochází k odlivu obyvatel z okresu Tachov do větších měst.

Jednou z možností zapojení do pracovního procesu je zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek, např. ve školství, zdravotnictví, úřadech, domovech pro seniory apod. Toho by mohli využít např. ženy na mateřské dovolené, osoby pečující o osobu blízkou, občané s částečným invalidním důchodem nebo občané žijící ve větších městech a v blízkosti zaměstnaneckých center. Nelze to však využít v podnicích s třísměnným pracovním provozem a v organizacích, které požadují nástup na pracovní směnu v časných ranních hodinách a pozdních odpoledních hodinách, vzhledem k dopravní infrastruktuře a péči o dítě. Naproti tomu to lze využít např. u bezpečnostních agentur, kde je možno rozdělit

pracovní směnu. Možnosti práce na zkrácený pracovní úvazek lze využít u zaměstnavatelů, kteří přistoupí na individuální pracovní dobu nebo zaměstnají uchazeče o zaměstnání a bude jim poskytnuta dotace z ÚP.

Jak jsem ukázala v textu této práce, značně nepříznivou úlohu pro politiku zaměstnanosti v okrese Tachov sehrává malá účinnost samotné státní správy na úrovni kraje. Můj názor je ten, že krajský úřad ne dost důsledně koordinuje se zaměstnavateli v jednotlivých okresech a zejména pak v okrese Tachov úlohu zaměstnanecké politiky, nevytváří podmínky, pro vznik nových infrastruktur. Tento krajský orgán by měl být důslednější ve zjišťování příčin trvalého růstu vysoké nezaměstnanosti v Tachovském okrese, jestliže tento okres trvale dosahuje vysoké nezaměstnanosti mezi 9 – 13 % již několik let.

## 5 Závěr

Bakalářská práce ukazuje na jednu z nejvýznamnějších společenských potřeb života lidí, mít přiměřené zaměstnání, které každému obyvateli země zaručí i přiměřenou odměnu za jeho práci a tím i uspokojení jeho životních potřeb.

Cílem této práce bylo porovnat vývoj trhu práce, aktivní politiku zaměstnanosti, významné zaměstnavatele a počet cizinců zaměstnaných v okrese Tachov od roku 2000 do roku 2010.

V jednotlivých kapitolách jsem ukázala na nutnost úlohy státu řešení politiky zaměstnanosti pro občany státu počínaje zaměstnavateli a konče zaměstnanci, kteří se na politice zaměstnanosti podílejí.

V první kapitole jsem ukázala na rozdíl dřívějšího plánovitého řízení a zaměstnanecké politiky státu, která byla prováděna s celkovým plánovitým řízením země na rozdíl od současné ekonomické politiky státu a jeho zaměstnanecké politiky.

Současná zaměstnanecká politika státu se prolíná ve všech kapitolách této práce. Je zde promítnuta tržní ekonomika státu, trh pracovní síly a politika zaměstnanosti, která je hlavní náplní všech kapitol a v této zaměstnanecké politice je ukázán i negativní jev, to je nezaměstnanost, která je v různých místech státu rozdílná. V práci popisují příčiny nezaměstnanosti v okrese Tachov a její důsledky na obyvatele.

Při získávání praktických poznatků jak na ÚP, tak s podnikateli i občany, jsem stále více docházela k názoru, že snížit nezaměstnanost v okrese Tachov je značně problematické. Nedaří se naplňovat záměry ke snížení nezaměstnanosti a čím dál víc dochází u řady nezaměstnaných k tíživé situaci a často i chudobě. Proto jsem do práce promítla i některé návrhy a mé vlastní názory na celkovou problematiku zaměstnanosti.

Bylo by nutné, aby se politické strany a politici touto problematikou daleko důrazněji zabývali, zejména řešili snížení nezaměstnanosti, tak jak o tom často hovoří na předvolebních mítincích pro získání potřebných hlasů voličů.

## **6 Seznam tabulek**

Tabulka 1 Vývoj počtu volných pracovních míst v okrese Tachov 2000 - 2010 .....	23
Tabulka 2 Umístění uchazeči o zaměstnání na VPP podle vzdělání .....	25
Tabulka 3 Umístění uchazeči o zaměstnání podle některých skupin .....	25
Tabulka 4 Struktura uchazečů o zaměstnání a zájemců podle vzdělání .....	28
Tabulka 5 Stav zaměstnanosti v rozhodujících odvětvích k 31. 12. 2010.....	45

## 7 Seznam použitých zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSAD	Česká automobilová doprava
ČSD	České státní dráhy
ČSÚ	Český statistický úřad
EHP	Evropský hospodářský prostor
EHS	Evropský hospodářský prostor
ES	Evropské společenství
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
EURES	evropské služby zaměstnanosti
EUROSTAT	Statistický úřad Evropského společenství
FDV	Fond dalšího vzdělávání
MIKOP	Metodika individuálního a komplexního poradenství
MK	modrá karta
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OECD	Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OSVČ	osoby samostatně výdělečně činné
RIP	regionální individuální projekt
SEKO	Vzdělávání uchazečů o zaměstnání v oblasti socioekonomických kompetencí
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
SVČ	samostatně výdělečná osoba

ÚP	úřad práce
VPP	veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
ZK	zelená karta

## 8 Seznam použitých zdrojů

### Literatura

- [1] CÁHLÍK, Tomáš. MARKOVÁ, Jana. *Ekonomika České republiky v novém prostoru Evropské unie*. Praha: G plus G, 2004. 181 s. ISBN 80-86103-75-7
- [2] Dekret 88/1945 Sb., prezidenta republiky ze dne 1. října 1945 o všeobecné pracovní povinnosti
- [3] DEO1/48, Všeobecná deklarace lidských práv, New York 10. 12. 1948
- [4] MPSV ČR. *Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: Politika pro občany*. 1. vydání. Praha: Grátis, s.r.o., 2002. 48 s. ISBN 80-86552-06-3
- [5] MPSV ČR. *Manuál k aplikaci evropských koordinačních nařízení na úseku podpory v nezaměstnanosti*. 16.02.2011. ÚP Tachov. 20 s.
- [6] MPSV ČR. *Normativní instrukce č. 3/2011 Zaměstnávání zahraničních občanů na území ČR*. 01.02.2011. ÚP Tachov. 20 s.
- [7] MPSV ČR. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. 7. Vydání. Praha: MPSV ČR, 2009. 156 s. ISBN 978-80-86878-92-8
- [8] MPSV ČR. *Společná tisková zpráva Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR*. 2012. ÚP Tachov
- [9] MPSV ČR. *Ustanovení Společenství o sociálním zabezpečení*. dotisk 1. vydání. Praha: Grátis, s.r.o., 2002. 40 s. ISBN 80-86552-08-X
- [10] Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění nařízení vlády č. 578/2004 Sb., nařízení vlády č. 338/2006 Sb. a nařízení vlády č. 68/2008 Sb.

- [11] Nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovat
- [12] Novela zákona č. 435//2004 Sb., o zaměstnanosti, vznikem Úřadu práce ČR ke dni 01.04.2011, zákonem č. 73/2011 Sb. o ÚP ČR a o změně souvisejících zákonů.
- [13] Odbor Evropské unie a mezinárodní spolupráce MPSV. *Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie Nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004 a Nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009*. Praha: MPSV,2009. 282 s. ISBN 978-80-7421-009-9
- [14] OECD. *Opatření na trhu práce a veřejné služby zaměstnanosti*. Publikations 2. Rue André-Pascal, 75775, Paris Cedex 16. Translation. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. 2001 (česká verze) 404 s. ISBN 80-85529-95-5
- [15] SAMUELSON, Paul A. NORDHAUS, Viliam D. *Ekonomie*. 18 vydání. Praha: Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3
- [16] ŠIMŮNEK, Eduard. *Analýza vývoje na trhu práce za rok 2000 – 2010, ÚP Tachov, 2000 – 2010*
- [17] Vyhláška 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění vyhlášky 507/2005 Sb. a vyhlášky č.452/2008 Sb.
- [18] Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
- [19] Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání
- [20] Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti ve znění zákona č. 305/1991 Sb., zákona č. 578/1991 Sb. a zákona Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní republiky ze dne 23.04.1992 (zákon o zaměstnanosti)
- [21] Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 436/2004 Sb., zák. č.



73/2006 Sb. a zákona č. 296/2007 Sb (zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele)

[22] Zákon č. 175/1948 Sb., kterým se mění dekret prezidenta republiky o všeobecné pracovní povinnosti

[23] Zákon č. 2/1918 Sb., jímž se zřizují nejvyšší správní úřady ve státě Československo

[24] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

[25] Zákon č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce jako organizace s právní subjektivitou.

[26] Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů (zákon o azylu)

[27] Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a změně některých zákonů (zákon o pobytu cizinců na území České republiky)

[28] Zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí

[29] Zákon č. 500/2004 Sb., Správní řád

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

[31] Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti

[32] Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., v platném znění (zákon o zaměstnanosti)

## Internetové zdroje

[33] Projekty fondu dalšího vzdělávání, *Projekty* [online]. Fond dalšího vzdělávání, 2013. [cit. 21.04.2013]. Dostupné z: <http://fdv.mpsv.cz/index.php/cinnosti-fdv>

[34] Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru, *Co je EURES* [online], Integrovaný portál MPSV, 2013. Poslední změna 18.07.2011 [cit. 21.04.2013]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/eures/sit\\_eures](http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures)

[35] Vybrané ukazatele za okres Tachov od roku 2000 do roku 2010, *Časové řady* [online]. Český statistický úřad, 2013. Poslední změna 15.05.2012 [cit. 21.04.2013]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove\\_rady\\_regionalni](https://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni)

[36] Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS 4. Čtvrtletí 2012, *Nezaměstnanost* [online], Český statistický úřad, 2013. Poslední změna 15. 04. 2013 [cit. 20.04.2013]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3101-12>,

## **9 Seznam příloh**

**Příloha A:** Mapa okresu - míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2010 rozčleněná na mikroregiony

**Příloha B:** Vybrané ukazatele za okres Tachov od roku 2000 do roku 2010

**Příloha C:** Srovnání vývoje počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst v období od roku 2000 do roku 2010

**Příloha D:** Přehled podle velikosti organizací, kde byla nová SÚPM vytvořena

**Příloha E:** SÚPM podle vzdělání uchazečů o zaměstnání

**Příloha F:** SÚPM při SVČ podle odvětví

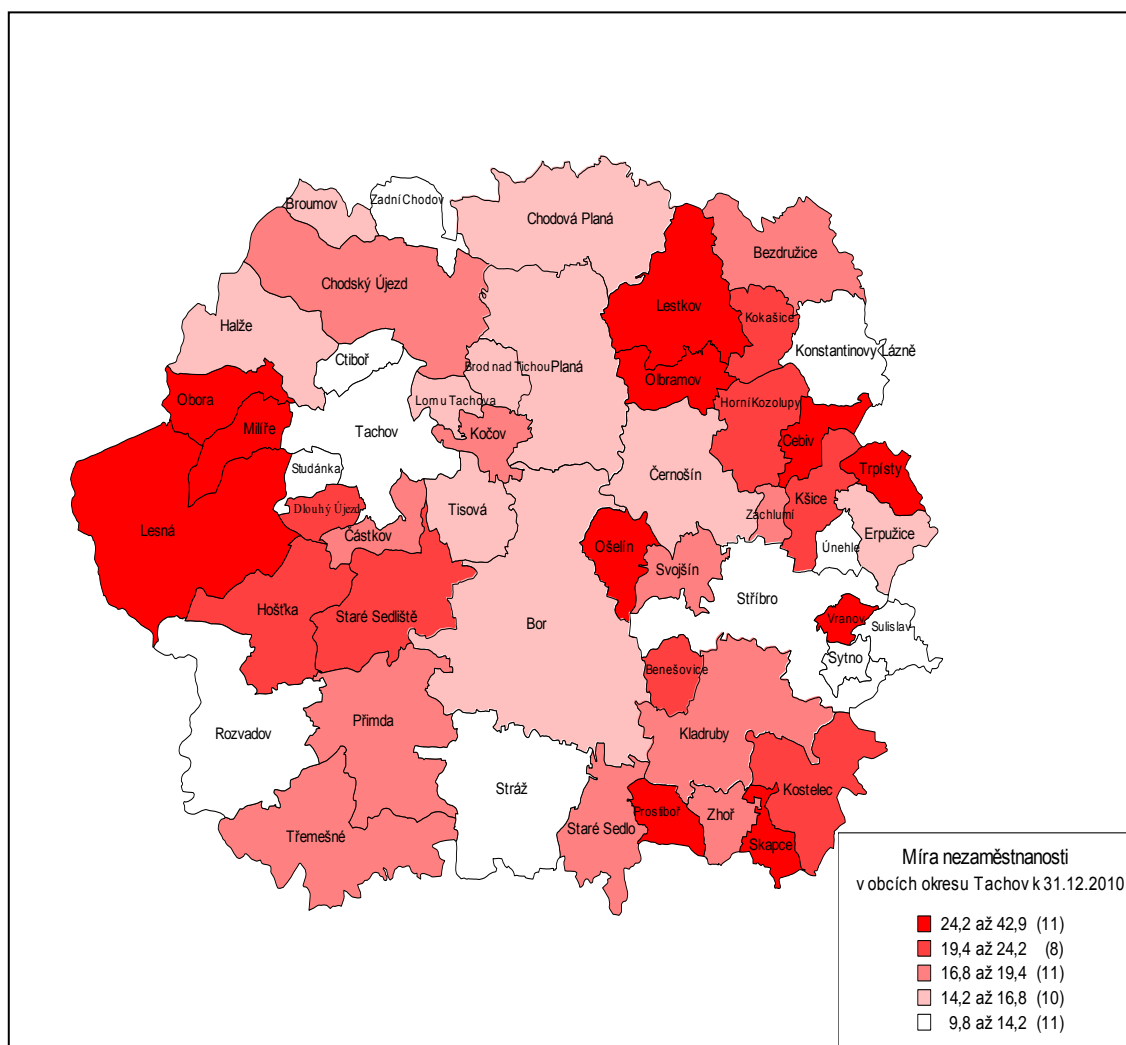
**Příloha G:** SÚPM při SVČ podle předmětu podnikání

**Příloha H:** SÚPM při SVČ podle vzdělání uchazečů o zaměstnání

**Příloha I:** Umístění uchazeči o zaměstnání (rekvalifikace + rekvalifikace RIP) podle některých skupin

**Příloha J:** Přehled počtu vydaných pracovních povolení 2000 – 2010

**Příloha A: Mapa okresu - míra nezaměstnanosti k 31. 12. 2010 rozčleněná na mikroregiony**



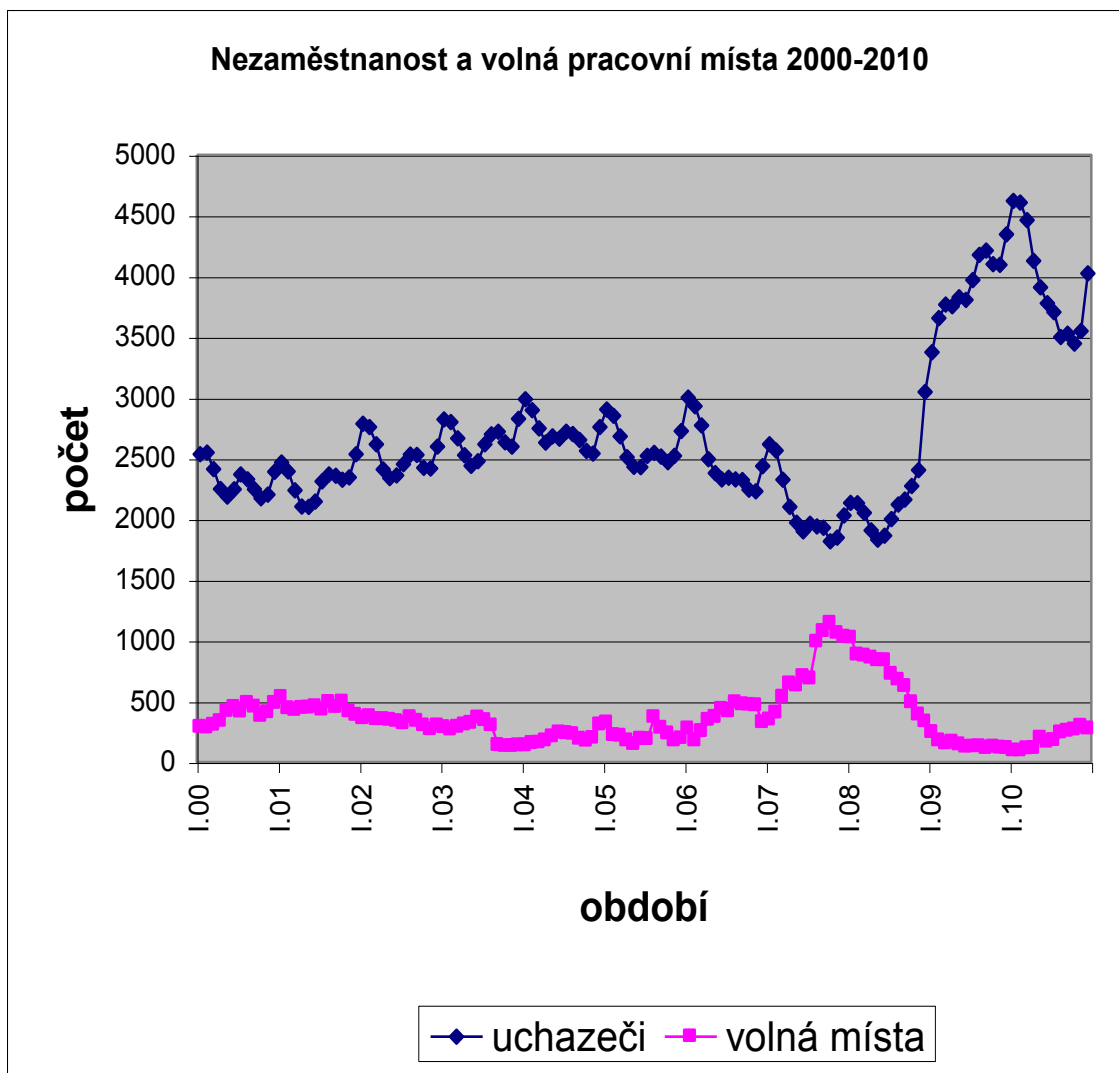
Zdroj: Analýza vývoje na trhu práce za rok 2010, ÚP Tachov

## Příloha B: Vybrané ukazatele za okres Tachov od roku 2000 do roku 2010

	Měřicí jednotka	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Rozloha	km <sup>2</sup>	1 379	1 379	1 379	1 379	1 379	1 379	1 379	1 379	1 379	1 379	1 379
Počet obyvatel	osoby	51 477	51 241	51 329	51 573	51 404	51 749	51 817	52 725	53 394	53 225	53 407
ženy		25 854	25 770	25 812	25 951	25 874	25 998	26 027	26 302	26 477	26 453	26 515
Obyvatelé ve věku												
0 - 14	%	18,1	17,8	17,3	16,8	16,3	15,8	15,6	15,2	14,9	15,0	15,0
15 - 64	%	71,4	71,7	72,0	72,4	72,7	72,8	72,8	73,1	73,2	72,8	72,4
65 a více	%	10,5	10,6	10,7	10,7	11,0	11,3	11,6	11,7	11,9	12,2	12,5
Průměrný věk obyvatel	roky	36,5	36,8	37,1	37,4	37,8	38,1	38,4	38,6	38,7	39,0	39,3
muži		35,3	35,7	36,1	36,3	36,7	37,0	37,3	37,5	37,6	37,9	38,2
ženy		37,6	37,8	38,2	38,4	38,9	39,2	39,5	39,6	39,8	40,2	40,4
Pracovní síla (MPSV)	osoby	28 018	28 677	28 130	27 609	30 276	31 240	30 309	31 100	32 711	32 231	31 967
Uchazeči o zaměstnání	osoby	2 392	2 535	2 597	2 827	2 759	2 726	2 438	2 032	3 047	4 345	4 023
dosažitelní		.	.	.	.	.	2 693	2 410	1 998	3 027	4 330	4 005
ženy		1 292	1 216	1 252	1 365	1 336	1 398	1 173	1 003	1 479	2 154	1 891
se zdravotním postižením		396	478	476	504	498	544	518	487	524	635	669
Míra registr. nezaměstnanosti	%											
původní metodika		8,54	8,84	9,23	10,24	9,11	.	.	.	.	.	.
nová metodika		.	.	.	.	.	8,62	7,95	6,42	9,25	13,43	12,53

Zdroj: ČSU, [https://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove\\_rady\\_regionalni](https://www.czso.cz/xp/redakce.nsf/i/casove_rady_regionalni)

**Příloha C:** Srovnání vývoje počtu uchazečů o zaměstnání a počtu volných pracovních míst v období od roku 2000 do roku 2010



Zdroj: Analýza vývoje na trhu práce za rok 2010, ÚP Tachov

**Příloha D:** Přehled podle velikosti organizací, kde byla nová SÚPM vytvořena

Počet zaměstnanců	Počet pracovních míst
1-5	450
6-20	440
21-50	570
51-100	110
100 a více	50
<b>Celkem</b>	<b>1620</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle Analýzy vývoje na trhu práce za rok 2000 – 2010, ÚP Tachov

**Příloha E:** SÚPM podle vzdělání uchazečů o zaměstnání

Vzdělání uchazečů	Počet uchazečů
Bez vzdělání	0
Základní vzdělání	260
Vyučen	920
USO, USV	420
Vysokoškolské	20
<b>Celkem</b>	<b>1620</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle Analýzy vývoje na trhu práce za rok 2000 – 2010, ÚP Tachov

#### Příloha F: SÚPM při SVČ podle odvětví

<b>Odvětví</b>	<b>Počet pracovních míst</b>
Průmysl	0
Zemědělství, lesnictví	40
Stavebnictví	20
Služby	130
Doprava	0
Obchod	20
<b>Celkem</b>	<b>210</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle Analýzy vývoje na trhu práce za rok 2000 – 2010, ÚP Tachov

#### Příloha G: SÚPM při SVČ podle předmětu podnikání

<b>Předmět podnikání - profese</b>	<b>Počet pracovních míst</b>
Kadeřnictví	30
Masér	20
Hostinská činnost	10
Manikúra, pedikúra	40
Služby v lesnictví, zemědělství	40
Stavebnictví	20
Obchod	20
Zprostředkovatelské služby	10
Opravy zařízení a přístrojů	20
<b>Celkem</b>	<b>210</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle Analýzy vývoje na trhu práce za rok 2000 – 2010, ÚP Tachov



**Příloha H: SÚPM při SVČ podle vzdělání uchazečů o zaměstnání**

<b>SVČ podle vzdělání uchazečů</b>	<b>Počet pracovních míst</b>
Základní	0
Vyučen	130
USO, USV	80
Vysokoškolské	0
<b>Celkem</b>	<b>210</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle Analýzy vývoje na trhu práce za rok 2000 – 2010, ÚP Tachov

**Příloha I: Umístění uchazeči o zaměstnání (rekvalifikace + rekvalifikace RIP) podle některých skupin**

<b>Umístění uchazeči (rekvalifikace + rekvalifikace RIP) podle některých skupin</b>	
Ženy	280
Občané se ZP	80
Dlouhodobě nezaměstnaní	110
Uchazeči do 20 let	40
Uchazeči nad 50 let	130
<b>Celkem</b>	<b>640</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle Analýzy vývoje na trhu práce za rok 2000 – 2010, ÚP Tachov

**Příloha J:** Přehled počtu vydaných pracovních povolení 2000 – 2010

<b>Rok</b>	<b>Vydané pracovní povolení</b>	<b>Celkem v platnosti pracovních povolení k 31. 12.</b>
2000	122	94
2001	111	108
2002	95	85
2003	114	99
2004	42	38
2005	42	38
2006	97	73
2007	364	268
2008	307	192
2009	95	80
2010	48	48
<b>Celkem</b>	<b>1437</b>	<b>1123</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle Analýzy vývoje na trhu práce za rok 2000 – 2010, ÚP Tachov

## Abstrakt

Jančová, P. *Vývoj trhu práce na okrese Tachov od roku 2000*. Bakalářská práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni., 60 s., 2013

Klíčová slova: nezaměstnanost - trh práce - aktivní politika zaměstnanosti – operační programy EU - zaměstnavatelé

Práce je zaměřena na vývoj trhu práce na okrese Tachov od roku 2000. Upozorňuje na jednu z nejvýznamnějších společenských potřeb života lidí, mít přiměřené zaměstnání, aby mohli uspokojit své životní potřeby, a jaké možnosti uplatnění mají na trhu práce. Popisuje příčiny, vývoj a důsledky nezaměstnanosti v okrese Tachov, podíl úřadu práce na zmenšení míry nezaměstnanosti pomocí aktivní politiky zaměstnanosti, problémy s umístováním uchazečů o zaměstnání vedených na úřadech práce, dopravní infrastrukturu v okrese Tachov, významné zaměstnavatele v okrese Tachov a jejich úbytek v uplynulých letech z důvodu krize v ekonomice. Poukazuje na počty cizinců zaměstnaných na okrese Tachov a nabídku operačních programů zaměstnanosti EU.

## Abstrakt

Jančová, P. *Development of the job market in Tachov region since year 2000*. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU in Plzeň., 60 s., 2013

Keywords: unemployment - job market - active employment policy - operation programs of European Union - employers

This thesis focuses on development of a job market in Tachov region since year 2000. It points out on one of people's most necessary social needs - the need of adequate job, so one could fulfill his life needs, and what career options do people have on a job market. It describes causes, development and results of unemployment in the Tachov region, the concern of labour office on decreasing the level of unemployment through active employment policy, problems with placing unemployed people registered on the labour office, transport infrastructure in Tachov region, important employers from the region and the decreasing number of these employers due to global economical crisis. It points out the number of foreigners employed in Tachov region and the offer of employment operation programmes from EU.