

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Bakalářská práce**

**Trh práce a politika zaměstnanosti**

**Aneta Břečková**

© 2015 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra práva

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Aneta Břečková

Podnikání a administrativa

Název práce

**Trh práce a politika zaměstnanosti**

Název anglicky

**Labour market and politics of employment**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce bude problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Popsat fungování trhu práce, vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR. Dále se bude zabývat opatřeními a nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a postavením úřadu práce. Cílem praktické části bude zhodnotit stav na trhu práce ve vybraném regionu a za určité období.

### Metodika

Bakalářská práce bude rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou. V teoretické části bude na základě nastudování legislativních dokumentů a odborné literatury zpracována literární rešerše. V praktické části budou formou statistické analýzy zpracována data úřadu práce a Českého statistického úřadu. Na závěr bude provedena interpretace vlastních poznatků a návrhů na případná opatření.

#### Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

---

#### Doporučené zdroje informací

- BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, Nezaměstnanost. 2. přeprac a aktualiz. vyd. Praha: Grada 2013, 187 s. Psyché(Grada) ISBN 978-802-4742-823
- Další literatura a odborné články po konzultaci s vedoucí BP
- FREIBERGOVÁ, Z. a kol. Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR. Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV č. HR182/09. 1. vyd. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., 2013. Dostupné z: <<http://www.nvf.cz/publikace/>> ISBN: 978-80-86728-54-4.
- KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2013, 242 s. Vysokoškolské učebnice (Oeconomica). ISBN 978-802-4519-302.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-864-1948-7.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Trh práce na přelomu tisíciletí. Vyd. 1. V Praze: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
- Pracovněprávní předpisy: pracovní doba a dovolená, zakázaná pracoviště, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, pojištění zaměstnavatele; Zákon o zaměstnanosti; Úřady práce: odbory, ochrana zaměstnanců, inspekce práce: podle stavu k 25.2.2013. Ostrava: Sagit, 2013, 272 s. ÚZ. ISBN 978-80-7208-975-8.
- VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. Vyd. 1. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-808-5819-762.
- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti.

---

#### Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

#### Vedoucí práce

Mgr. Ivana Hájková

Elektronicky schváleno dne 14. 10. 2014

**JUDr. Jana Borská**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 08. 03. 2015

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Trh práce a politika zaměstnanosti" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 9. 3. 2015

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Mgr. Ivaně Hájkové za ochotu, odborné vedení a cenné rady při zpracování bakalářské práce.

# Trh práce a politika zaměstnanosti

---

## Labour market and politics of employment

### Souhrn

Bakalářská práce se zabývá zhodnocením situace na trhu práce v okrese Kolín v rozmezí let 2009 až 2014. Teoretická východiska se nejprve zaměřují na základní charakteristiku související s fungováním trhu práce. Pozornost je věnována především nezaměstnanosti a jejím druhům, také způsobům měření nezaměstnanosti a vývoji v čase. Následně je popsána funkce úřadu práce a problematika aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Praktická část obsahuje charakteristiku vybraného regionu a analýzu stavu trhu práce v Kolínském okrese. Prostřednictvím získaných dat je hodnocen vývoj míry nezaměstnanosti, nabídka volných pracovních míst, vývoj počtu uchazečů z hlediska věku a dosaženého vzdělání. A dále využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti úřadem práce. V závěru práce byly interpretovány výsledky a návrhy na případná opatření.

### Summary

The bachelor thesis deals with evaluation of the situation on the labour market in the region Kolín between the years 2009 to 2014. The theoretical part is at first focuses on general characteristic relating with functioning of the labour market. The attention is paid to unemployment and its types, also describes methods for the measurement of unemployment and its evolution in time. Then is described function Labour Office and issue active and passive politics of employment. The practical part includes characteristic of the region and analysis of labour market in Kolín district. Through the collected data is evaluated unemployment rate, job vacancies, evaluates the number of job seekers in terms of age and education. And use of tools active politics of employment on Labour Office. In the end were interpreted the results and suggestions for measures.

**Klíčová slova:** trh práce, úřad práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti

**Keywords:** labour market, Labour Office, employment, unemployment, active politics of employment

## Obsah

1	Úvod.....	9
2	Cíl práce a metodika .....	10
3	Přehled řešené problematiky.....	11
3.1	Trh práce .....	11
3.1.1	Nabídka práce .....	12
3.1.2	Poptávka po práci.....	12
3.1.3	Rovnováha na trhu práce .....	13
3.2	Nezaměstnanost.....	14
3.2.1	Měření nezaměstnanosti .....	14
3.2.2	Přirozená míra nezaměstnanosti .....	16
3.3	Formy nezaměstnanosti.....	17
3.3.1	Frikční nezaměstnanost.....	17
3.3.2	Strukturální nezaměstnanost .....	17
3.3.3	Cyklická nezaměstnanost.....	18
3.3.4	Sezónní nezaměstnanost .....	18
3.4	Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR.....	19
3.5	Úřad práce .....	21
3.5.1	Funkce úřadů práce .....	21
3.5.2	Zprostředkování zaměstnání .....	22
3.6	Politika zaměstnanosti.....	24
3.6.1	Aktivní politika zaměstnanosti .....	25
3.6.2	Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	26
3.6.3	Pasivní politika zaměstnanosti.....	29
3.6.4	Výdaje na politiku zaměstnanosti .....	31
4	Vlastní práce .....	32

4.1	Charakteristika vybraného regionu Kolín .....	32
4.1.1	Geografická charakteristika .....	32
4.1.2	Demografická a ekonomická charakteristika.....	32
4.2	Zaměstnanost v okrese Kolín.....	34
4.2.1	Zaměstnavatele Kolínského okresu .....	34
4.2.2	Nabídka a poptávka pracovních sil.....	36
4.3	Nezaměstnanost v Kolínském regionu.....	37
4.4	Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání .....	39
4.4.1	Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku .....	39
4.4.2	Složení uchazečů podle dosaženého vzdělání .....	41
4.4.3	Délka evidence uchazečů o zaměstnání.....	42
4.4.4	Absolventi a mladiství .....	42
4.5	Aktivní politika zaměstnanosti.....	43
5	Zhodnocení výsledků.....	45
6	Závěr .....	47
7	Seznam použitých zdrojů.....	48
8	Seznam tabulek, grafů a obrázků .....	51



# 1 Úvod

Tématem bakalářské práce je „Trh práce a politika zaměstnanosti“. Trh práce představuje místo, kde se střetávají lidé nabízející své schopnosti, zkušenosti a očekávají za vykonanou práci odpovídající výši mzdy, kterou uspokojí své potřeby. Na druhé straně stojí firmy poptávající práceschopné jedince, kteří jim zajistí produkci zboží a služeb k dosažení maximálního zisku. Ve středu mezi nabídkou a poptávkou práce se nachází stát, který pomocí své politiky usiluje o soulad mezi oběma stranami.

Na trhu práce působí celá řada vlivů a promítá se zde stav celkové ekonomiky státu. Největší obavy vyvolává nezaměstnanost, která je v poslední době velmi často diskutovaným tématem a hrozbou stále většího počtu osob. Zejména v souvislosti s nedávnou celosvětovou hospodářskou krizí vzrostla obava z vysoké nezaměstnanosti. Lidem, kteří jsou dlouhodobě bez práce, klesá sebevědomí, ztrácí pracovní návyky a mohou se u nich projevit psychické problémy. Ztráta zaměstnání má vliv nejen na jednotlivce, ale představuje negativní dopad pro stát a celou společnost. Nezaměstnaní brzdí růst ekonomiky a neodvádí daně z příjmů, které jsou zdrojem příjmu státního rozpočtu.

Snahou státu je snižovat nezaměstnanost a zmírňovat dopady na osoby, které ztratily práci nebo nemohou nalézt uplatnění, prostřednictvím politiky zaměstnanosti. Především se zaměřuje na rizikové skupiny nezaměstnaných, kterými jsou absolventi a mladiství, občané starší 50 let a dlouhodobě nezaměstnaní. Větší pozornost je věnována zejména těm regionům v rámci České republiky, které jsou nezaměstnaností ohroženy nejvíce.

Problémem s vyšší mírou nezaměstnanosti se po roce 2008 potýká i okres Kolín, který je předmětem praktické části bakalářské práce.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **Cíl práce**

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit stav na trhu práce v Kolínském okrese za posledních šest let. Dílčím cílem praktické části je na základě zjištěných dat analyzovat situaci regionálního trhu práce na Kolínsku. Prostřednictvím základních ukazatelů sledovat vývoj míry nezaměstnanosti okresu v porovnání se Středočeským krajem, dále zkoumat vývoj počtu uchazečů o zaměstnání z různých hledisek a využívání nástrojů APZ z pohledu úřadu práce.

### **Metodika**

Teoretická část bakalářské práce byla vypracována na základě nastudování odborné literatury, internetových zdrojů a vybraných legislativních dokumentů s využitím metody komparace. Zaměřuje se na popis základních charakteristik trhu práce, vysvětluje pojmy související s nezaměstnaností, způsoby měření nezaměstnanosti a její druhy. Dále se zabývá úlohou úřadu práce a fungováním politiky zaměstnanosti, především jejími nástroji.

Vlastní výzkum analyzuje vývoj situace na regionálním trhu práce v okrese Kolín od roku 2009 do roku 2014. Nejprve je charakterizován region z hlediska geografického, demografického a ekonomického, kde je pozornost věnována nejvýznamnějšímu zaměstnavateli okresu. Dále je zhodnocen vývoj míry nezaměstnanosti, vývoj počtu uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce a využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V praktické části bakalářské práce byla využita sekundární data poskytnuta kontaktním pracovištěm Úřadu práce v Kolíně v podobě časových řad. Dalšími zdroji dat byl Český statistický úřad a integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, kde byly především použity údaje ze čtvrtletních statistik a ročních zpráv o situaci ve Středočeském kraji. Získaná data byla zpracována pomocí metody statistické analýzy. Výstupy dat byly vytvořeny pomocí softwaru MS Excel.

Na základě syntézy teoretických východisek a vlastních praktických poznatků získaných v průběhu výzkumu byly interpretovány závěry a návrhy na případná opatření.

## 3 Přehled řešené problematiky

### 3.1 Trh práce

Trh práce má některé podobné prvky jako trh statků a služeb, ale jsou zde jistá specifika, kterými se odlišuje. Obchoduje se zde s prací, která patří mezi primární výrobní faktory. Práce je odlišná od ostatních výrobních faktorů, protože ji vykonávají lidé, kteří jsou schopni myslet a mají svá práva. Na trhu práce se setkává nabídka práce s poptávkou po práci a cena práce - mzda. Nabídku práce tvoří domácnosti tedy lidé, kteří nabízejí svou schopnost pracovat, kdežto poptávka se sestává z firem, které hledají pracovní sílu potřebnou k výrobě svých statků či služeb. Trh práce není izolovaný, ale je součástí hospodářského koloběhu v ekonomice a změny na jakémkoliv jiném trhu se projeví i na trhu práce. (Jírová, 1999) Například pokud výrobci zdraží výrobky, lidé omezí jejich nákup. Obchodníkům klesnou tržby a jejich reakcí může být, že začnou propouštět a zvýší se nezaměstnanost.

Při směně nabídky a poptávky práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, vstupuje na trh práce stát, který prostřednictvím svých vládních opatření a zásahů trh reguluje. Stát vybírá daně z příjmu do státního rozpočtu, přerozděluje důchody, vytváří nová pracovní místa, stanovuje minimální mzdy apod. (Brožová, 2012)

Každý pracovník je individuální, má jiné nároky a očekávání od svého budoucího povolání. Pomocí trhu práce se pracovníci rozdělí do jednotlivých zaměstnání, podniků a oblastí, kde jsou zastoupena různá odvětví. Tímto procesem jsou uspokojovány potřeby jednotlivců i celé společnosti. Trh práce se v čase neustále mění, klade si různé nároky, přizpůsobuje se trendům společnosti a lidé na to musí reagovat. Vidíme, že primární sektor zemědělství je v pozadí a rychle se rozvíjí sektor služeb, tím rostou nároky na vyšší vzdělanost pracovníků. (Brožová, 2012)

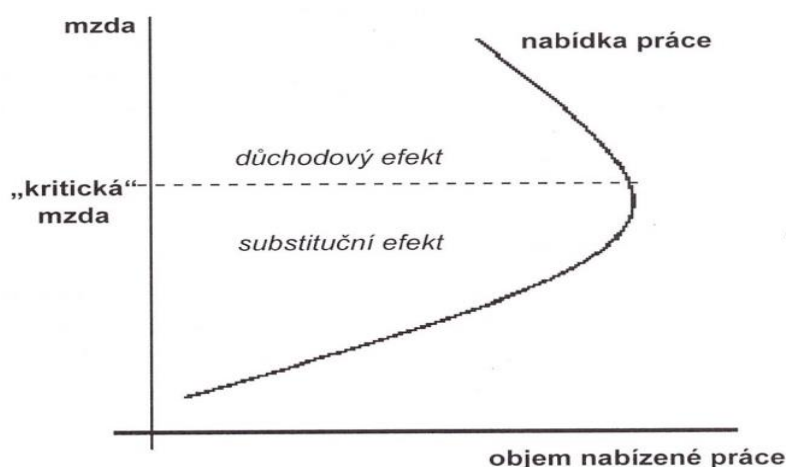
Práce má pro člověka velký význam, nejen že mu přináší finanční prospěch, ale uspokojuje jeho potřeby, dává mu pocit seberealizace, užitečnosti a sebeúcty. Neslouží pouze k výrobě statků a služeb, ale k sociálnímu začleňování lidí do společnosti. Prostřednictvím práce člověk získává nové zkušenosti a schopnosti. (Buchtová, 2013)

### 3.1.1 Nabídka práce

Nabídka na trhu práce je tvořena jednotlivými lidmi, tj. domácnostmi. Když lidé vstoupí na pracovní trh, rozhodují se především, kolik hodin své práce budou nabízet a za jakou cenu. Čím vyšší budou mzdy, tím více práce budou nabízet a bude větší ochota pracovat, tento jev nazýváme substituční efekt. Toto tvrzení platí do určitého okamžiku, kdy lidé zvažují cenu práce a cenu volného času, tedy ušlé mzdy. Poté dochází k opačnému jevu, tzv. důchodovému efektu. Kdy lidem určitá výše mzdy stačí, začínají upřednostňovat volný čas a objem nabídky jejich práce klesá. Příjmy domácností jsou dostatečné, mohou si dovolit méně pracovat a preferovat volný čas. Důchodový efekt se na českém trhu v aktuální ekonomické situaci téměř nevyskytuje, můžeme ho vidět ve vyspělejších ekonomikách. (Kaczor, 2013)

Obrázek č. 1 zachycuje křivku individuální nabídky práce a její zpětné zakřivení, které je způsobeno působením dvou protichůdných efektů.

**Obrázek č. 1: Křivka individuální nabídky práce**



Zdroj: Kaczor, 2013

Tržní nabídka práce je tvořena součtem všech individuálních nabídek práce od všech domácností, její tvar není zakřiven, jako na obrázku č. 1, ale má pouze rostoucí tvar.

### 3.1.2 Poptávka po práci

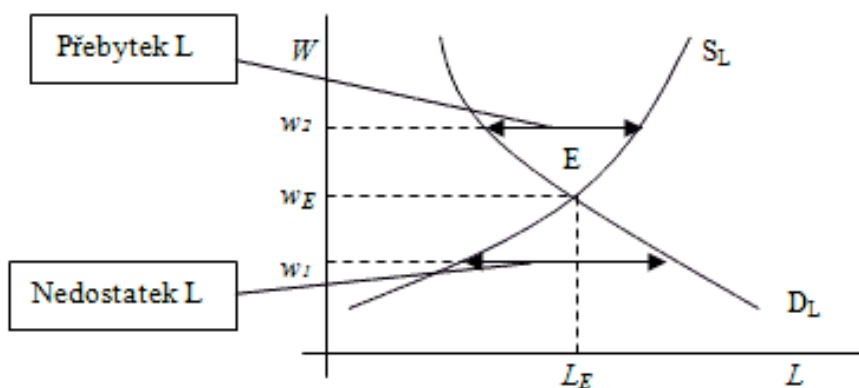
Poptávku na trhu práce tvoří firmy, které poptávají pracovní sílu tedy zaměstnance. Cílem firem je maximalizovat zisk a minimalizovat náklady, zde jsou to náklady na práci. Podnik si najme pouze tolik pracovní síly, aby mu přinesla dostatečný zisk. Platí zde zákon

klesající poptávky, s rostoucí mzdou klesá poptávka po pracovní síle a naopak, když mzdy klesají, může si zaměstnavatel dovolit najmout více pracovníků. (Kaczor, 2013)

### 3.1.3 Rovnováha na trhu práce

Ideální stav na trhu práce, kterému se ekonomika snaží přiblížit, nastává tehdy, když je nabídka a poptávka práce v tržní rovnováze. Tento stav v praxi většinou nenastane nebo pouze krátkodobě, na poptávku a nabídku působí mnoho dalších faktorů, které se musí zohlednit. Z dlouhodobého hlediska v rámci státu se stabilní a dlouhodobá rovnováha na trhu práce téměř nikdy nevyskytuje. Neustále nastávají nerovnovážné situace, kdy je buď převis na straně nabídky práce, nebo nedostatek pracovní síly, což znamená, že nabídka je menší než poptávka po práci. Rovnováha vzniká při určité výši mzdové sazby a určitém objemu pracovních sil. (Jírová, 1999) Obrázek č. 2, představuje tržní rovnováhu v bodě E, kde na svislé ose je mzdová sazba a na vodorovné ose množství pracovních sil. V bodě E se protne křivka tržní nabídky a poptávky práce. Pokud je tržní mzda vyšší než rovnovážná, dochází k přebytku pracovní síly a naopak, je-li tržní mzda nižší než rovnovážná, dochází k nedostatku pracovníků.

Obrázek č. 2: Tržní rovnováha



Zdroj: Jírová, 1999

Problém nedostatku pracovníků na trhu práce se nyní může zdát jako méně závažný. Ale je všeobecně známo, že naše populace stárne a v budoucnosti klesne počet lidí v produktivním věku dle prognóz Českého statistického úřadu až o 30%. Firmy tak nebudou moci z dlouhodobého hlediska uspokojit svou potřebu pracovní síly. Lidem se může navenek tato situace, kdy je velmi nízká míra nezaměstnanosti a celkem snadno seženou práci, jevit příznivě. Avšak z pohledu celkové ekonomiky země je nelichotivá. (Kaczor, 2013)

## 3.2 Nezaměstnanost

Fenoménem nezaměstnanosti se zabývá řada ekonomů, ale i celá společnost, která se jí spíše obává. Zejména pokud je vysoká a dlouhodobá, tak může vyvolávat sociální či psychologické problémy. Nicméně pro fungování tržní ekonomiky je v určité míře nezaměstnanost žádoucí jev. Je jakýmsi projevem konkurence na trhu práce, který zajišťuje kvalitu pracovní síly a motivuje pracovníky k lepším výkonům. To vše se projevuje vyšší produktivitou práce. Do roku 1989 zde fungovala centrálně plánovaná ekonomika, která sice vykazovala plnou zaměstnanost a nulovou nezaměstnanost. Ale produktivita práce byla několika násobně nižší oproti tržním ekonomikám. (Kaczor, 2013)

Nejen že nezaměstnanost představuje na trhu práce nerovnováhu, v podobě převisu nabídky nad poptávkou práce. Má také důležitou kvalitativní vypovídací hodnotu o tržním hospodářství. Slouží jako makroekonomický ukazatel, který měří výkonnost ekonomiky, spolu s mírou inflace, HDP a saldem platební bilance, je jedním z vrcholů tzv. Magického čtyřúhelníku. Dále se používá i při různých analýzách trhu práce. (Kotýnková, Němec, 2003)

### 3.2.1 Měření nezaměstnanosti

K měření nezaměstnanosti se používá několik způsobů. Vyjádřit lze i konkrétním absolutním číslem, které má jen omezenou vypovídací hodnotu, jelikož je obtížněji porovnatelné. Pro pochopení výpočtu nezaměstnanosti je třeba definovat související základní pojmy.

Za **nezaměstnaného** se dle metodiky ILO (Mezinárodní organizace práce) považují všechny fyzické osoby starší 15 let, bydlící na daném území, které nebyly zaměstnané nebo nevykonávají samostatně výdělečnou činnost. Byly připraveny k nástupu do práce okamžitě či nejpozději do 14 dnů a aktivně hledaly práci v průběhu posledního měsíce. (CZSO.cz, 2014)

Za **zaměstnaného** se považuje osoba, která je starší patnácti let, bydlí na daném území a vykonává placené zaměstnání nebo sebe zaměstnání. Mezi zaměstnané patří i profesionální příslušníci armády a osoby na mateřské dovolené, které předtím pracovaly. (Pavelka, 2007)

Zaměstnaní a nezaměstnaní dohromady tvoří **ekonomicky aktivní obyvatelstvo**, což znamená, že jsou schopni pracovat.

**Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo** je skupina osob, mezi které patří studenti, ženy v domácnosti, starobní a invalidní důchodci, dále lidé se zdravotním hendikepem, který jim neumožňuje zapojit se do pracovního procesu apod. (Kaczor, 2013)

K vyjádření nezaměstnanosti, která je vhodná k různému porovnání a o dané ekonomice již něco vypovídá, slouží míra nezaměstnanosti (v %). Hlavním úkolem tohoto ukazatele je zobrazení procentuálního objemu lidí, kterým se nedaří v daný okamžik najít práci. Základní výpočet se provádí takto:

$$u = \left( \frac{U}{L + U} \right) * 100$$

Poměřuje počet nezaměstnaných U a počet ekonomicky aktivních obyvatel L + U, což je součet zaměstnaných L a nezaměstnaných U. (Brožová, 2012)

Existuje mnoho metodik k výpočtu míry nezaměstnanosti. V oficiálních statistikách se nejčastěji uvádí obecná míra nezaměstnanosti a registrovaná, kterou nyní nově nahradil ukazatel podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let.

Dříve jsme rozlišovali **registrovanou míru nezaměstnanosti**, jejíž podmínkou bylo, aby se nezaměstnaný registroval na místě příslušném úřadu práce a prostřednictvím něho hledal pracovní místo. Skutečná nezaměstnanost se od registrované mohla lišit z několika důvodů. Jedním z nich je skutečnost, že úřad práce eviduje uchazeče, kteří o práci vůbec nestojí, nabízená místa odmítají a jen profitují ze sociální podpory. V důsledku toho, je registrovaná nezaměstnanost nadhodnocená. Dále existují opačné případy krátkodobě nezaměstnaných osob, které se na ÚP nezaregistrují nebo pracují na zkrácený úvazek, což se do registrované nezaměstnanosti nezapočítává. (Brožová, 2012)

Ukazatel míry registrované nezaměstnanosti se používal od 1. 7. 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie. Především jej využívalo ve svých statistikách Ministerstvo práce a sociálních věcí dále jen MPSV, které získává data ze svých poboček úřadů práce. (Kaczor, 2013)

Od ledna roku 2013 nastala změna a MPSV začalo používat místo ukazatele registrované míry nezaměstnanosti nový ukazatel, tzv. **podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let**. Důvodem byla skutečnost, že MPSV a ČSÚ uváděli dvě rozlišné míry nezaměstnanosti, jelikož každý vycházel z trochu jiné metodiky. Pro sjednocení se začal používat ukazatel podílu nezaměstnaných osob. (Kaczor, 2013)

Hlavní rozdíl je ve výpočtu, kde se do poměru udávají registrovaní nezaměstnaní ke všem obyvatelům v daném věku. V čitateli je počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP ve věku 15 – 64 let. Zde oproti staré metodice velká změna nenastala, pouze byla upravena věková skupina, která představuje produktivní věk. A jmenovatel zahrnuje počet všech obyvatel ve věku 15 – 64 let, kde bylo dříve uváděno pouze aktivní obyvatelstvo. Podle nového ukazatele je výsledná hodnota míry nezaměstnanosti nižší než registrovaná.

**Ukazatel obecné míry nezaměstnanosti** je konstruován dle metodiky Evropského statistického úřadu (Eurostatu), která vychází z doporučení Mezinárodní organizace práce. Vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (v %). Čítec i jmenovatel vychází z výběrového šetření pracovních sil dále jen VŠPS, které se provádí kontinuálně v náhodně vybraném vzorku domácností. Výběrový soubor není vázaný na údaje z úřadů práce, tím se liší od registrované nezaměstnanosti. (CZSO.cz, 2014)

### **3.2.2 Přirozená míra nezaměstnanosti**

Dosažení přirozené míry nezaměstnanosti je v tržní ekonomice cílem hospodářské politiky státu. Jedná se o takovou míru nezaměstnanosti, při které ekonomika operuje na úrovni svého potencionálního neboli ideálního produktu. Jestliže se reálný produkt nachází pod úrovní potencionálního produktu, dochází k tzv. ekonomické recesní mezeře. Na trhu práce je vyšší míra nezaměstnanosti, přebytek pracovní síly a nevyužité výrobní kapacity. Může nastat i opačná situace, kdy reálný produkt je vyšší než ideální. Zpočátku se tento jev, může zdát příznivý, jelikož je vykazována nízká míra nezaměstnanosti, ovšem je nezdravý. Ekonomika se začíná přehřívat, což se projevuje nedostatkem potřebné pracovní síly k uspokojení poptávky na trhu statků a služeb. Výrobci reagují zvyšováním cen svých výrobků, tím se ekonomika dostane do inflační mezery. (Kaczor, 2013)

Mezinárodní zkratka, která se používá pro přirozenou míru nezaměstnanosti je NAIRU (Non Accelerating Rate of Unemployment), tedy taková míra nezaměstnanosti, která neurychluje inflaci. Představuje ideální rovnovážný stav na trhu práce. (Václavíková, Kolibová, 2009)



### **3.3 Formy nezaměstnanosti**

Rozlišujeme několik forem nezaměstnanosti nebo je také můžeme nazývat příčiny.

#### **3.3.1 Frikční nezaměstnanost**

Frikční nezaměstnanost se označuje za běžnou či normální, jelikož je z ekonomického hlediska nejméně problémová. Vzniká tehdy, když se zaměstnané osoby dobrovolně ze svých osobních či ekonomických důvodů rozhodnou změnit pracovní místo. Týká se i absolventů, kteří hledají svou první práci po škole nebo žen, které se vrací do práce po mateřské dovolené. Frikční nezaměstnanost je vlastně doba mezi tím, kdy pracovník jednu práci ukončí a další si vyhledá. Většinou bývá krátkodobá (do tří měsíců), záleží na informovanosti o volných pracovních místech nebo na výši sociálních podpor ze strany státu. Když jsou podpory štědré, lidé mohou otálet s hledáním nové práce. Tento druh nezaměstnanosti značí, že jsou na trhu práce dobré podmínky a lidé si mohou dovolit změnit zaměstnání. Někdy bývá nazývána jako fluktuální, jde o rozložení pracovních sil do různých odvětví a oblastí, což je standardní ekonomický proces. (Kotýnková, Němec, 2003)

#### **3.3.2 Strukturální nezaměstnanost**

Strukturální nezaměstnanost je v tržní ekonomice stejně jako frikční nezaměstnanost normální a přirozený jev, kdyby tomu bylo naopak, ekonomika by zaostávala. Vzniká tehdy, když struktura nabídky pracovních sil neodpovídá struktuře poptávky po práci. V důsledku útlumu a někdy i zániku některých odvětví a profesí, dochází ke změně profesní struktury poptávky po práci. Na druhou stranu se rozvíjejí jiná odvětví a zde poptávka po práci vzrůstá. Dříve mnoho lidí pracovalo například v hornictví, hutnictví, zemědělství, dnes jsou tato odvětví v úpadku a přesouvají se do automobilového průmyslu, bankovníctví a dalších služeb. Lidé s vyšším vzděláním a kvalifikací jsou schopni na tento druh nezaměstnanosti reagovat rychleji a flexibilněji. Ostatní pracovníci s nižším stupněm vzdělání musí většinou projít nějakou rekvalifikací, což zabere určitý čas a projevuje se u nich vyšší nezaměstnanost. V souvislosti se strukturální nezaměstnaností vzniká další úskalí, a tím je mobilita práce. Lidé musí začít za prací často dojíždět nebo se přestěhovat do jiných oblastí. (Brožová, 2012)

Frikční a strukturální nezaměstnanost jsou v tržním státě do jisté míry žádoucí a nelze je zcela odstranit. V podstatě se dá říci, že přirozená nezaměstnanost je součet těchto dvou forem nezaměstnanosti. (Václavíková, Kolibová, 2009)

### **3.3.3 Cyklická nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost je již jak název napovídá spojená s hospodářským cyklem v dané ekonomice. Když se ekonomika dostane do fáze recese, klesá agregátní poptávka na trhu statků a služeb. Firmy mají nižší zisky a méně práce, proto propouští své zaměstnance. V důsledku toho roste nedobrovolná nezaměstnanost a je nízká poptávka po práci téměř ve všech odvětvích. V období konjunktury neboli ekonomického růstu, dochází k opačné situaci a roste zaměstnanost. Cyklická nezaměstnanost trvá průměrně jeden až dva roky. (Brožová, 2012)

### **3.3.4 Sezónní nezaměstnanost**

Sezónní nezaměstnanost je krátkodobá a závislá na ročním období. Jelikož poptávka po určité profesi pravidelně klesá v důsledku počasí. Sezónní práce jsou časté v zemědělství, rybolovu, stavebnictví, cestovním ruchu atd. Následkem toho někteří lidé mimo hlavní sezónu přijdou o práci, protože klesne výroba určitých statků či služeb. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je patrná začátkem roku a naopak nejnižší v letních měsících. Zaměstnanci i zaměstnavatele se na sezónní nezaměstnanost mohou částečně připravit, neboť se dá očekávat. (Kaczor, 2013)

Možným řešením jak snižovat sezónní výkyvy nezaměstnanosti jsou prostředky aktivní politiky zaměstnanosti na podporu celoročního zaměstnávání. Pomocí dotací ke mzdám zaměstnancům v období, kdy klesá poptávka po výrobcích a službách. (Václavíková, Kolibová, 2009)

### 3.4 Vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR

V období transformace ekonomiky se měnila centrálně plánovaná ekonomika na tržní a České republice se tak otevřel i trh práce. Do roku 1989 zde byla uměle udržovaná plná zaměstnanost a prakticky neexistovala nezaměstnanost, což se projevovalo velmi nízkou produktivitou práce. Po otevření ekonomiky světovým trhům poklesla výkonnost ekonomiky, v důsledku toho poklesla i poptávka po pracovní síle. Na trhu práce došlo k výrazným změnám, zejména ke snížení zaměstnanosti a vzniku nezaměstnanosti. Ekonomická reforma byla doplněna i sociální reformou, aby snížila dopady na lidi, kteří se najednou ocitli bez práce. Vznikly nové instituce, například úřady práce a byly přijaty důležité chybějící zákony. (Kotýnková, 2006)

Tyto změny vedly zpočátku k trvalému poklesu zaměstnanosti a určitému nárůstu nezaměstnanosti na 4,13 %. Jelikož se některé podniky nestačily přizpůsobit novým ekonomickým podmínkám, musely propouštět zaměstnance či zanikaly. V dalších letech míra nezaměstnanosti klesala, do roku 1996 se pohybovala na úrovni okolo 3 %. Mnoho pracovníků změnilo v letech 1990 – 1993 své zaměstnání, přecházeli z velkých podniků do nově vznikajících malých či středních podniků, nebo začali sami podnikat. Výrazně se začala měnit struktura zaměstnanosti v národním hospodářství. O dost se snížil počet lidí pracujících v zemědělství, tedy primárním sektoru a naopak vzrostl počet zaměstnaných ve službách, které představují terciální sektor. Pozitivně na trh práce působila i podpora ze strany státu, ve formě aktivní politiky zaměstnanosti a zlepšení informovanosti. (Brožová, 2003)

V letech 1997 a 1998 se zpomalil hospodářský růst a klesla zaměstnanost, což bylo způsobeno ekonomickou recesí. Tento jev byl důsledkem odkládané restrukturalizace ekonomiky a nedokončené změny vlastnických vztahů. Nejvíce postižen byl sekundární sektor, kde byl největší pokles zaměstnanosti a bankovní sektor, který propouštěl nadbytečné pracovníky. Míra nezaměstnanosti v roce 1997 činila přes 5 %, tedy 270 tisíc evidovaných uchazečů na úřadě práce. (Brožová, 2003)

Roku 1999 se míra nezaměstnanosti ještě prohloubila a dostala se přes 9 %. S nárůstem nezaměstnanosti souviselo i zhoršení sociální situace obyvatel. Stát se snažil řešit tuto vzniklou situaci prostřednictvím nástrojů aktivní politiky a zavedl systém investičních pobídek. (Václavíková, Kolibová, 2009)

V následujících letech se růst míry nezaměstnanosti zastavil a pohyboval se pod 9 %. Rostla výkonnost domácí ekonomiky. Vzrostla poptávka po průmyslu, především výroba motorových vozidel a elektrických přístrojů, zvýšila se tak nabídka nových pracovních míst. (Brožová, 2003)

V souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie žádné výrazné změny na trhu práce nenastaly. Míra nezaměstnanosti dosahovala průměru EU. V druhé polovině r. 2004 vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti, který měl více motivovat obyvatele k práci. V dalších letech hospodářského růstu se zvyšovala zaměstnanost, hlavně v sekundárním a terciálním sektoru rostla poptávka po práci. Rok 2007 byl charakterizován vysokou mírou zaměstnanosti a míra obecné nezaměstnanosti činila jen 5,3 %. Ovšem v roce 2008 příznivý vývoj na trhu práce vyvrcholil, úroveň zaměstnanosti byla nejvyšší od roku 1993, míra zaměstnanosti ve věku 15 – 64 let činila 66,6% a obecná míra nezaměstnanosti 4,4 %. Ke konci období, se začala projevovat hospodářská krize, klesla výkonnost ekonomiky, což mělo negativní vliv i na trh práce. Důsledky krize pokračovali v průběhu roku 2009, poklesla zaměstnanost a výrazně se zvýšila obecná míra nezaměstnanosti na 6,7 % a klesal počet volných míst. (Václavíková, Kolibová, 2009)

Meziroční pokles zaměstnanosti se v roce 2010 zmírnil, míra obecné nezaměstnanosti se oproti předchozímu roku zvýšila na 7,4 %. V prvním pololetí roku 2011 nastalo mírné ekonomické oživení, což se na trhu práce projevilo zvýšením nabídky práce a byl znatelný pozvolný růst volných pracovních míst, míra nezaměstnanosti činila 6,7 %. Zaměstnanost v roce 2012 sice rostla, ale zpomalující se vývoj ekonomiky se projevil růstem obecné míry nezaměstnanosti na 7 %. HDP za rok 2013 opět poklesl, naproti tomu zaměstnanost meziročně rostla. Důvodem byla snaha zaměstnavatelů o udržení zaměstnanců, kteří mají kratší pracovní úvazky, a byl tedy odpracován menší počet hodin. Obecná míra nezaměstnanosti se meziročně nezměnila. Od ledna 2013 se začal používat nový ukazatel podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let, který nahradil ukazatel registrované míry nezaměstnanosti a činil 7,7 %. (MPSV.cz, 2014)

### 3.5 Úřad práce

Úřad práce je poměrně novodobá instituce, vznikl v roce 1990 jako základní článek služeb zaměstnanosti ČR. V období centrálně plánované ekonomiky do roku 1989, kdy zde byla tzv. plná zaměstnanost, nebyl téměř důvod k existenci úřadu práce. V roce 2003 vzniklo 14 Krajských poboček Úřadu práce, které byly pověřeny vykonávat státní politiku zaměstnanosti ve svém územním obvodu. Roku 2011 dochází k zásadní změně organizační struktury a jeho uspořádání. Vzniká centralizovaný Úřad práce ČR, který byl zřízen zákonem č. 73/2011 Sb. o Úřadu práce České republiky. Tvoří jej generální ředitelství, které má pod sebou 14 krajských poboček a jejich součástí jsou kontaktní pracoviště. Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností, jeho nadřazeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které ho řídí. V rámci ČR funguje 77 samostatných úřadů práce, kde pracuje okolo 9 000 kmenových zaměstnanců. (MPSV.cz, 2014)

V současnosti je úloha úřadů práce docela široká. Od roku 2012 se navíc ÚP stávají jediným výplatním místem pro všechny nepojistné sociální dávky.

Člověk, který se registruje na ÚP se stává uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Uchazeč je nezaměstnaná osoba tedy bez výdělečné činnosti, nebo pokud její měsíční výdělek nepřesáhne polovinu výše minimální mzdy. Při splnění podmínek stanovených zákonem má nárok na podporu v nezaměstnanosti či v rekvalifikaci. Úřad práce hradí za uchazeče zákonné pojištění. Povinností uchazeče je pravidelně docházet na pobočku ÚP popřípadě plnit další aktivity. Zájemcem o zaměstnání může být osoba v pracovněprávním vztahu nebo samostatně výdělečně činná. Zaevidovaným zájemcům je přidělen referent, který jim pomáhá zprostředkovat novou práci. Stát za ně neplatí pojištění ani zde nevzniká nárok na podporu, ale může zájemcům hradit rekvalifikační kurz. (Kaczor, 2013)

#### 3.5.1 Funkce úřadů práce

Úřady práce v rámci své činnosti plní zejména tyto funkce:

- soustavně sledují a analyzují stav na trhu práce a přijímají opatření k ovlivnění poptávky a nabídky práce
- zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují jim poradenské služby při volbě či změně povolání nebo dalším profesním vzděláváním

- vedou evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, evidenci o volných pracovních místech, rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání
- zajišťují výplatu podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, nepojistných sociálních dávek a příspěvků APZ
- organizují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů a zájemců o zaměstnání
- zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, podporují zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- zabezpečují zaměstnávání a evidenci občanů EU a cizinců v ČR, zaměstnávání občanů ČR v zahraničí
- zabezpečuje činnost Evropských služeb zaměstnanosti (Dvořáková, 2007)

Krajské pobočky úřadu práce se soustředí především na zajišťování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a kontaktní pracoviště na zprostředkování zaměstnání, poradenství a na vyplácení státní sociální podpory a dávek.

### **3.5.2 Zprostředkování zaměstnání**

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, definuje zprostředkování zaměstnání jako vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o něj uchází a naopak pro zaměstnavatele vyhledání nových pracovníků. Dále zprostředkování zaměstnání zahrnuje poradenskou a informační činnost týkající se pracovních příležitostí.

Při zprostředkování zaměstnání se ÚP snaží zvýšit motivaci a možnosti uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce. K tomuto účelu slouží individuální akční plány (IAP), které by měly pomoci zvýšit zaměstnatelnost a stimulovat uchazeče k hledání a získání nové práce. IAP sestavuje krajská pobočka ÚP evidovaným uchazečům o zaměstnání, když o něj mají zájem. Povinně je IAP vypracován uchazečům, kteří jsou v evidenci déle než 5 měsíců. Nevýhodou IAP je administrativní a časová náročnost. (Freibergová, 2013)

Existují tři základní způsoby zprostředkování zaměstnání, úřadem práce, agenturami práce nebo nově sdílené zprostředkování.

Zprostředkování zaměstnání úřadem práce je bezplatné, protože zprostředkovatelem je státní instituce tedy úřad práce. Nárok na zprostředkování zaměstnání pomocí úřadu práce má evidovaný uchazeč a zájemce o zaměstnání. (Kaczor, 2013)

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce, agentury práce stejně jako ÚP spolupracují s organizacemi a zaměstnavateli při hledání nových zaměstnanců. Pro firmy je výhodné využívat služeb agentur práce, protože se dobře orientují v podmínkách konkrétního trhu práce a mají k dispozici databázi zájemců o zaměstnání. Dokáží rychle a docela levně zabezpečit vhodné pracovníky, dále zajistí pro zaměstnavatele výběrová řízení či související doklady. (Dvořáková, 2007)

Agenturu práce si může zřídit svéprávná, bezúhonná fyzická osoba starší 18 let, další důležitou podmínkou je odborná způsobilost. Odborně způsobilá osoba musí mít ukončené vysokoškolské vzdělání a minimálně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání, anebo vyšší odborné vzdělání a nejméně pětiletou odbornou praxi. Agentury práce zprostředkovávají zaměstnání na základě povolení od generálního ředitelství Úřadu práce a řídí se závaznými pravidly uvedenými v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Mohou zprostředkovávat práci na území České republiky, do zahraničí i zaměstnání cizinců v ČR. Zprostředkování zaměstnání provádí bezplatně či za úhradu nebo zisk, plátcem by měl být vždy zaměstnavatel nikoli zájemce o zaměstnání. Nejčastěji agentury práce zprostředkovávají zaměstnání formou dočasného přidělení zaměstnance k výkonu práce pro jiného uživatele. Což znamená, že agentura práce uzavře se zaměstnancem smlouvu či dohodu a přidělí ho vykonat práci pro jiného uživatele. Agentury práce musí být pojištěné proti úpadku, tím garantují výplaty mezd klientům. (Durdisová, 2005)

Agentury práce podléhají konkurenčnímu boji, v současné době jich oficiálně v České republice funguje 1 637.

Sdílené zprostředkování zaměstnání znamená, že od ledna 2012 můžou Úřady práce na zprostředkování zaměstnání spolupracovat s agenturami práce. Sdílené zprostředkování se využívá především u dlouhodobě nezaměstnaných a hůře umístitelných uchazečů na trhu práce. Na základě písemné dohody má Úřad práce možnost předat tyto uchazeče soukromým agenturám práce. Úřad práce může agentuře poskytnout příspěvek na sdílené zprostředkování na každého uchazeče, kterému bude zprostředkováno zaměstnání. Dále poskytuje příspěvek za umístění uchazeče do pracovního poměru na dobu neurčitou a příspěvek na setrvání umístěného uchazeče v zaměstnání po dobu nejméně 6 měsíců. Uchazeč musí dát písemný souhlas, aby jej mohl ÚP zařadit do sdíleného zprostředkování zaměstnání. (Kaczor, 2013)

### 3.6 Politika zaměstnanosti

Stejně jako je tomu na každém trhu, tak i na trhu práce existuje určitá míra regulace ze strany státu. Státní zásahy se snaží zamezit vysoké nezaměstnanosti a zmírňovat nepříznivé dopady trhu na jednotlivce. Stát zasahuje do fungování trhu práce prostřednictvím tzv. politiky zaměstnanosti. Můžeme ji definovat jako „*činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivnímu využití zdrojů pracovních sil a k zabezpečení práva občanů na zaměstnání.*“ (Kotýnková, Němec, 2003, s. 131)

Politikou zaměstnanosti se lze zabývat na několika úrovních. Makroekonomická úroveň se orientuje spíše na stranu poptávky po práci a působí plošně. Soustředí se také na odstranění vysoké nezaměstnanosti, ale je závislá na celkovém stavu hospodářské politiky. V regionálním významu se politika zaměstnanosti zaměřuje na dopady nerovnováhy trhu práce v konkrétních územích. A mikroekonomickou úroveň ovlivňují firmy, přijímáním a propouštěním pracovníků, vývojem mezd atd. Jednotlivé úrovně se v praxi vzájemně doplňují a překrývají. (Kliková, Kotlán, 2012)

Prioritním úkolem státní politiky zaměstnanosti je snaha o dynamickou rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou práce, produktivní využití pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. (Jindrová, 1999) Dle § 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se právem na zaměstnání rozumí „*právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání.*“ Stát do fungování trhu práce nezasahuje přímo, ale pouze jej podporuje, zásadním způsobem ho nemůže měnit.

Politika zaměstnanosti by měla vycházet a spolupracovat s hospodářskou, sociální a vzdělanostní politikou státu. Jejich základním cílem je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Základním právním předpisem je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti 1. 10. 2004. Státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce České republiky (ÚP). Stát se podílí na vykonávání politiky zaměstnanosti ve spolupráci s dalšími subjekty, především se zaměstnavateli a odborovými organizacemi, územními samosprávnými celky profesními organizacemi apod. (Dvořáková, 2012)



Hlavním cílem státní politiky zaměstnanosti je právo na zaměstnání a k dalším neméně důležitým cílům patří pravidelné sledování a analyzování situace na trhu práce, zpracování koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů. Dále uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti a hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti. Provádění opatření pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a také usměrňování zaměstnávání pracovníků ze zahraničí v ČR a naopak. (Durdisová, 2005)

Politiku zaměstnanosti dělíme na dvě části, aktivní a pasivní. Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí stanovení podmínek a výše vyplácení hmotného zabezpečení uchazečům o zaměstnání a dalších sociálních podpor a dávek. Hlavním úsilím aktivní politiky zaměstnanosti je snaha nezaměstnané osoby vrátit zpět do pracovního procesu. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti stát podporuje vytváření nových pracovních míst, zaměstnávání osob z rizikových skupin apod. (Kotýnková, Němec 2003)

### **3.6.1 Aktivní politika zaměstnanosti**

Úloha aktivní politiky zaměstnanosti na trhu práce je velmi důležitá, jelikož nejlepším řešením ztráty zaměstnání je nezaměstnané osoby začlenit zpět na pracovní trh. Aktivní politika zaměstnanosti dále jen APZ, prostřednictvím finančních intervencí nebo úlev na daních stimuluje zaměstnavatele, aby přijali více pracovníků a vytvořili nová místa. Umožňuje uchazečům o zaměstnání zvýšit svou kvalifikaci a vzdělání, aby měli větší šanci získat novou práci. (Kaczor, 2013)

*„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřující k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.“ (§ 104 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)*

APZ je realizována zejména prostřednictvím těchto nástrojů:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

K opatření APZ patří také poradenství, které slouží pro zprostředkování vhodného zaměstnání nebo pro volbu povolání. Součástí opatření je i sdílené zprostředkování

zaměstnání, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení nezaměstnanosti. Příkladem cíleného programu může být například podpora tvorby nových pracovních míst v regionech s dlouhodobou vysokou nezaměstnaností. (ÚZ 949, 2013)

### 3.6.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

#### Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou nevyužívanějším nástrojem APZ, jsou určeny pro uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Zajišťuje je ÚP tehdy, kdy je nesoulad na trhu práce mezi strukturou poptávky po práci a strukturou nabídky pracovních sil. Rekvalifikace je proto velmi významný nástroj proti strukturální nezaměstnanosti. Prostřednictvím rekvalifikace může pracovník zlepšit nebo rozšířit své kvalifikační předpoklady a získat tak nové uplatnění na trhu práce. (Sakslová, Šimková, 2013) Rekvalifikace může provádět pouze vzdělávací zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Studium na středních a vysokých školách se za rekvalifikaci nepovažuje.

Rekvalifikace můžeme rozčlenit do třech skupin:

- **Klasická rekvalifikace**, je určena pro evidované uchazeče či zájemce o zaměstnání, zajišťuje je ji a hradí ÚP. Účastníkovi může ÚP uhradit i nutné náklady související s rekvalifikací, například dopravu. Uchazeči mají po dobu trvání kurzu nárok na podporu při rekvalifikaci. (Dvořáková, 2012)
- **Zvolená rekvalifikace**, tato možnost rekvalifikace vstoupila v platnost 1. 1. 2012, kdy proběhla novela zákona o zaměstnanosti. Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání si může sám zvolit a zajistit rekvalifikační kurz v akreditovaném zařízení. ÚP hradí pouze samotný zvolený kurz, jehož částka nesmí ve třech po sobě jdoucích letech od nástupu na rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč. Při této rekvalifikaci není vyplácena žádná podpora. (Kaczor, 2013)
- **Zaměstnanecká rekvalifikace**, provádí jej zaměstnavatel za podpory ÚP v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců probíhají v pracovní době a náleží jim náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Jak již bylo uvedeno výše, tento typ rekvalifikace se využívá ojediněle, pokud má firma finanční potíže. (Kaczor, 2013)

## **Investiční pobídky**

Investiční pobídky nejsou tak hojně využívaným nástrojem APZ jako rekvalifikace. Využívají se v regionech s nadprůměrnou nezaměstnaností, kde slouží k rozvoji a vytváření nových pracovních míst. Spočívají ve hmotné podpoře zaměstnavatele na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Jsou upravovány podle zvláštního právního předpisu, kterým je zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách. Hmotnou podporu na rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců a na vytváření nových pracovních míst poskytuje ÚP. Nárok na poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst má zaměstnavatel, který vytvoří nová pracovní místa v regionu, kde je průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru nejméně o 50 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. (§ 111 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

## **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce (VPP) mají za cíl dlouhodobě nezaměstnané osoby evidované na ÚP na přechodnou dobu zaměstnat. Nejdéle na dobu 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Jedná se většinou o osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací, kterým se obtížně hledá práce, začínají ztrácet pracovní návyky a pouze pobírají sociální dávky. Veřejně prospěšné práce spočívají v údržbě a úklidu veřejných prostranství, budov a komunikací nebo výstavbě infrastruktury. VPP jsou vykonávané především pro obec nebo jiné neziskové organizace, vznikají na základě dohody mezi obcí a Úřadem práce. Zaměstnavatelům tedy obcím může ÚP poskytnout příspěvek na úhradu mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění. (Kotýnková, Němec, 2003) VPP jsou v praxi spolu s rekvalifikacemi nejrozšířenějším nástrojem APZ.

## **Společensky účelná pracovní místa**

Dalším často používaným nástrojem jsou Společensky účelná pracovní místa, kterými se rozumí „*pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.*“ (§ 113 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Dle uvedené definice jsou (SÚPM) vytvářena pouze pro registrované uchazeče, kteří jsou na pracovním trhu znevýhodněni, například osoby se zdravotním hendikepem. ÚP po určitou dobu dotuje zaměstnavateli mzdové náklady svého uchazeče, který přešel do pracovního poměru. SÚPM může být i pracovní místo, které je zřízeno za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, v tomto případě uzavře dohodu uchazeč o zaměstnání s ÚP.

### **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování poskytuje ÚP těm zaměstnavatelům, kteří přijmou uchazeče o zaměstnání, jemuž byla při zprostředkování zaměstnání poskytnuta zvýšená péče. Zvýšená péče se poskytuje uchazečům, kteří ji z vážných důvodů potřebují kvůli svému zdraví, věku či jiným důvodům. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců a na měsíc pro jednu osobu může být maximálně ve výši poloviční minimální mzdy. (Dvořáková, 2012)

### **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program**

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program je určen firmám, které chtějí uspět v konkurenčním boji, proto se musí přizpůsobovat rychle se měnícímu vývoji na trhu a poptávce svých zákazníků. V důsledku toho přecházejí na nové podnikatelské programy, což se dotkne jejich zaměstnanců, kterým nemohou dočasně zajistit práci a museli by některé propustit. Tyto podniky stát v rámci APZ podporuje a poskytuje jim na základě dohody příspěvek, prostřednictvím ÚP. (Václavíková, Kolibová, 2009) Příspěvek slouží na částečnou úhradu náhrady mzdy zaměstnanců, jeho měsíční výše pro jednoho zaměstnance činí maximálně polovinu minimální mzdy. ÚP může poskytovat příspěvek nejvýše po dobu 6 měsíců. (ÚZ 949, 2013)

### **3.6.3 Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti (PPZ) slouží jako tzv. záchranný sociální systém pro osoby, které přišly o práci. Nezaměstnaní lidé evidovaní na Úřadu práce mají nárok na sociální zabezpečení, které může mít různou formu dávek. Především se jedná o podpory v nezaměstnanosti či v rekvalifikaci. Pasivní politika zaměstnanosti je nezbytná, ovšem samotný problém nezaměstnanosti neřeší. Cílem státu není podporovat dlouhodobě nezaměstnané osoby dávkami, ale vrátit je co nejdříve zpět do zaměstnání.

#### **Podpora v nezaměstnanosti**

Podpora v nezaměstnanosti slouží uchazečům o zaměstnání jako dočasná náhrada jejich mzdy. Jestliže si nezaměstnaný nenajde práci ani po uplynutí podpůrní doby, kdy je mu poskytována podpora v nezaměstnanosti, je odkázán na dávky státní sociální pomoci. V posledních letech se podmínky pro poskytování podpor v nezaměstnanosti a dalších sociálních dávek zpřísnují a snaží se zamezovat jejich zneužívání. (Brožová, 2012)

Uchazeč o zaměstnání má nárok na podporu tehdy, pokud se registroval na krajské pobočce ÚP a zde zažádal o podporu v nezaměstnanosti. Dalším kritériem je skutečnost, že uchazeč získal v předchozích dvou letech zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění alespoň v délce 12 měsíců. Což znamená, že podpora v nezaměstnanosti je vyplácena tomu, kdo v posledních dvou letech pracoval nejméně po dobu jednoho roku a odváděl sociální tedy i důchodové pojištění. (Kaczor, 2013)

Délka podpůrní doby závisí na věku uchazeče o zaměstnání v den podání žádosti. Do 50 let věku je podpůrní doba 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let se podpora vyplácí 11 měsíců. Takto nastavený systém podpůrní doby dle věku, se snaží více podporovat starší a hůře umístitelné uchazeče, aby měli více času na hledání pracovního místa. Do podpůrní doby se nezapočítává pokud, uchazeč pobírá nemocenské dávky nebo je mu poskytnuta podpora při rekvalifikaci. (§ 43 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Výše podpory v nezaměstnanosti uchazeče se vypočte procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, zjištěného v jeho posledním zaměstnání nebo z vyměřovacího základu, pokud vykonával samostatnou výdělečnou činnost. První dva měsíce podpůrní doby je procentní sazba 65 %, následující dva měsíce činí 50 % a po zbytek podpůrní doby 45 %. Čím déle uchazeč o zaměstnání pobírá podporu v nezaměstnanosti,

tím klesá její výše. Důvodem je motivace lidí, aby si co nejdříve našli novou práci. Pokud uchazeč o zaměstnání ukončí pracovní poměr bez vážného důvodu či dohodou, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % po celou podpůrnou dobu. Zákon stanovuje i maximální výši podpory v nezaměstnanosti, která činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. (§ 50 Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

### **Podpora při rekvalifikaci**

Podpora při rekvalifikaci se vyplácí uchazečům o zaměstnání, kteří se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskými pobočkami Úřadu práce. Poskytuje se po celou dobu trvání rekvalifikace, výjimkou je pobírání nemocenských dávek či starobního důchodu. Výše podpory při rekvalifikaci se stanoví stejně jako u podpory v nezaměstnanosti, procentní sazbou. Zde činí procentní sazba 60 % průměrného čistého měsíčního výdělku či vyměřovacího základu a po celou dobu je konstantní. Maximální výše podpory při rekvalifikaci je 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. (Dvořáková, 2012)

Podpora v rekvalifikaci může být vyšší než podpora v nezaměstnanosti. Což je znázorněné v následující tabulce č. 1, kde je uvedena maximální hodnota podpory v nezaměstnanosti a rekvalifikaci za posledních pět let. Tímto způsobem stát motivuje uchazeče, aby se rekvalifikovali a měli větší šanci uplatnit se na trhu práce.

**Tabulka č. 1: Maximální výše měsíční podpory (v Kč)**

<b>Max. výše podpory</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>v nezaměstnanosti</b>	13 280	13 528	13 761	14 157	14 281
<b>při rekvalifikaci</b>	14 833	15 161	15 421	15 866	16 005

Zdroj: Mesec.cz; Vlastní zpracování.

### 3.6.4 Výdaje na politiku zaměstnanosti

Financování politiky zaměstnanosti je zajištěno z prostředků státního rozpočtu a řídí se zákonem č. 218/2000 Sb. o rozpočtových pravidlech. Aktivní politiku zaměstnanosti od roku 2006 financuje částečně Evropský sociální fond. Poskytuje prostředky na podporu vzdělávání a rekvalifikací osob na trhu práce, což je součástí Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. Pasivní politika zaměstnanosti tedy především podpory v nezaměstnanosti jsou vypláceny z daní, které odvedou lidé ze svých mezd v rámci pojistného na sociální zabezpečení. (Brožová, 2012)

Nejvíce finančních prostředků na státní politiku zaměstnanosti bylo vynaloženo v r. 2010, kdy byl vysoký podíl nezaměstnaných, a stát musel vyplácet více podpor v nezaměstnanosti. V dalších dvou letech náklady klesly a snižoval se i podíl nezaměstnaných. Roku 2013 míra nezaměstnanosti opět stoupla a zvýšily se i výdaje, především na APZ.

**Tabulka č. 2: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)**

	2010	2011	2012	2013
<b>SPZ celkem</b>	22 736 413	17 836 581	15 274 848	17 963 913
<b>PPZ</b>	13 354 778	10 349 149	8 759 749	9 674 752
<b>APZ</b>	6 171 493	3 815 885	2 595 049	4 285 714
<b>Financování EFS</b>	4 175 475	2 156 744	1 502 859	3 232 952

Zdroj: MPSV.cz; Vlastní zpracování

Z tabulky č. 3 vidíme, že nejvíce finančních prostředků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je poskytováno na VPP a SÚPM. Přitom nejvyužívanějším nástrojem APZ jsou rekvalifikace, které jsou, méně finančně nákladné.

**Tabulka č. 3: Výdaje na jednotlivé nástroje APZ (v tis. Kč)**

Nástroje APZ	2010	2011	2012	2013
<b>Rekvalifikace</b>	528 261	316 933	146 377	301 385
<b>VPP</b>	1 623 832	1 025 477	688 417	1 777 349
<b>SÚPM</b>	1 454 155	795 054	366 364	1 023 843
<b>Investiční pobídky</b>	509 092	226 899	263 999	30 765
<b>Příspěvek na zapracování</b>	268	439	49	373

Zdroj: MPSV.cz; Vlastní zpracování.

## **4 Vlastní práce**

V praktické části bude pro zhodnocení situace na trhu práce vypracována analýza trhu práce Kolínského okresu v letech 2009 až 2014. Analýza bude provedena na základě poskytnutých dat Úřadem práce v Kolíně a dalšími zdroji bude integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí a Český statistický úřad.

### **4.1 Charakteristika vybraného regionu Kolín**

#### **4.1.1 Geografická charakteristika**

Okres Kolín se nachází ve východní části Středočeského kraje. Sousedí s okresy Nymburk, Hradec Králové, Pardubice, Praha-východ a Kutná Hora. Se svou rozlohou 744 km<sup>2</sup> se Kolínský okres řadí na 8. místo v rámci Středočeského kraje a tvoří 6,8 % z jeho celkové rozlohy. Zemědělská půda tvoří poměrně velkou část, tedy okolo 74 % rozlohy okresu, jedná se převážně o ornou půdu. Okres patří mezi nejméně zalesněné v kraji, plocha lesů činí pouhých 12,7 %. Reliéf Kolínska je málo členitý, převážně rovinný až mírně zvlněný. Protéká jím řeka Labe, kolem které se rozprostírá úrodná polabská nížina. (CZSO.cz, 2015)

Od roku 2003 se okres člení na dva správní obvody obcí s rozšířenou působností, jedním je okresní město Kolín a druhým Český Brod. Dále jej můžeme rozdělit do pěti mikroregionů, tedy obcí s pověřeným obecním úřadem – Kolín, Český Brod, Týnec nad Labem, Pečky a Kouřim. V současnosti se na území Kolínského okresu nachází 89 obcí. (CZSO.cz, 2015)

#### **4.1.2 Demografická a ekonomická charakteristika**

Z hlediska počtu obyvatel se Kolínský region řadí mezi středně velké okresy Středočeského kraje. K 30. 9. 2014 žilo na Kolínsku 98 121 obyvatel s hustotou zalidnění 132 obyvatel na km<sup>2</sup>. V 90. letech docházelo z důvodu nízké porodnosti a vyšší míry úmrtnosti k trvalému úbytku obyvatel. Celkový přírůstek obyvatel byl v tomto období záporný, i migrace obyvatelstva byla nízká. Situace se začala zlepšovat až s ekonomickým rozvojem, především průmyslu. (MPSV.cz, 2015)

V souvislosti s rozvojem průmyslové výroby se zvýšila poptávka po pracovních silách a začala se rozrůstat i bytová výstavba. Obecně můžeme okres charakterizovat jako



průmyslově-zemědělský. Zemědělství se soustřeďuje do oblasti Polabí, kde jsou vhodné podmínky pro intenzivní zemědělskou rostlinnou výrobu. Na území okresu se daří i sadařské výrobě, společnost Sady Tuchoraz s.r.o. patří mezi největší sadařské podniky v České republice. Zemědělská výroba v současné době stagnuje. Ohniskem průmyslu je okresní město Kolín, kde proběhla zásadní ekonomická změna potenciálu celého regionu. Neboť zde byly vybudovány významné průmyslové zóny Kolín – Štářalka a Kolín – Ovčáry. Kolín se stal také významným železničním a silničním dopravním uzlem. Prochází jím jedna z důležitých a nejvytíženějších železničních tratí ČR, Praha – Kolín – Česká Třebová, která spojuje celou republiku a pokračuje dále do zahraničí. Tato velmi dobrá dopravní dostupnost a poloha města umožňuje lidem snadné cestování za prací, pokud v okrese nenaleznou pracovní uplatnění. (CZSO.cz, 2015)

### **Kladné stránky okresu**

- Průmyslové centrum s tradičně rozčleněnou strukturou
- Velké zastoupení soukromých subjektů ve výrobní oblasti
- Příznivé podmínky pro zemědělství, především rostlinnou výrobu
- Velmi dobrá dopravní infrastruktura a dostupnost
- Dlouhodobé zahraniční investice v okrese, které jsou úspěšné
- Vzestupný demografický vývoj a kladná míra migrace občanů v produktivním věku (MPSV.cz, 2015)

### **Záporné stránky okresu**

- Problém nedostatku kvalifikovaných pracovníků, mnoho jich z důvodu dobré dopravní obslužnosti odchází za prací do Prahy
- V okrese je poměrně velká kriminalita a v posledních letech stoupá počet drogově závislých
- Území Kolínského okresu nepatří mezi turisticky vyhledávaná místa
- Veřejný dluh rozpočtu měst a obcí omezuje další rozvoj
- Ekologické zátěže ve starých a často opuštěných výrobních objektech (MPSV.cz, 2015)

## 4.2 Zaměstnanost v okrese Kolín

Kolínský region lze obecně charakterizovat jako průmyslově-zemědělský, ale již několik desetiletí nabízí širokou odvětvovou strukturu hospodářství, ve které se může uplatnit řada profesí. Najdeme zde převážně zaměření elektrotechnické, strojírenské, chemické a polygrafické. V odvětví průmyslu má významný podíl automobilový průmysl, elektroprůmysl, stavebnictví a dále doprava, zdravotnictví a další služby. (MPSV.cz, 2015)

V okrese je zastoupení větších i menších podniků, které představují různá odvětví. V registru ekonomických subjektů bylo k 31. 12. 2013 evidováno 21 643 subjektů. Z toho 22 % připadá na velkoobchod a maloobchod, 15 % stavebnictví, 13 % tvoří odvětví průmyslu a necelé 4 % zemědělství a lesnictví. (CZSO.cz, 2015)

### 4.2.1 Zaměstnavatele Kolínského okresu

Mezi nejvýznamnější zaměstnavatele patří:

Alco Controls, spol. s r.o. – výroba elektrických přístrojů a chladírenské techniky

Alltub Central Europe a.s. – výroba hliníkových a kuželových tub a obalových materiálů

Elmech a.s. – strojírenská výroba

Hügli Food s.r.o. – potravinářský průmysl

Ingersoll-Rand Equipment Manufacturing Czech Republic s.r.o. – výroba klimatizací

Kopos Kolín a.s. – výroba elektroinstalačního materiálu

Lear Corporation Electrical and Electronics s.r.o. – výroba autosedaček, autosoučástí

Lonza Biotec s.r.o. – farmaceutický a biotechnický průmysl

Lučební závody Draslovka, a.s. – chemický průmysl

Oblastní nemocnice Kolín a.s., nemocnice Středočeského kraje

PARAMO a.s. – výroba mazacích olejů

THERMO KING CZECH REPUBLIC, s.r.o. – výroba přepravního chlazení

Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech s.r.o. – výroba osobních automobilů

ZPA Pečky, a.s. – strojírenská výroba (MPSV.cz, 2015)

Většina z uvedených firem má zahraničního partnera či investora a jsou zaměřeny převážně na export. K největším zaměstnavatelům okresu s počtem více než 1 000 zaměstnanců patří Oblastní nemocnice Kolín a.s. a TPCA s.r.o.

## Největší zaměstnavatel okresu - TPCA

Automobilka TPCA (Toyota Peugeot Citroën Automobile Czech s.r.o.) je společným koncernem japonské a francouzské firmy. Vznikla v Kolíně v roce 2005, výstavba závodu stála zahraniční investory přes dvacet miliard korun. TPCA se zaměřuje na výrobu malých městských vozů, konkrétně Toyotu Aygo, Peugeot 108 a Citroën C1. V současnosti TPCA zaměstnává 3700 zaměstnanců, z toho 75% tvoří zaměstnanci z Kolínského regionu, na které se automobilka primárně zaměřuje. Při náborech zaměstnanců společnost spolupracuje s Úřadem práce v Kolíně a agenturami práce. Zbýlých 25 % zaměstnanců tvoří lidé z ostatních regionů České republiky a pár desítek pracovníků pochází ze zahraničí, převážně ze Slovenska. Nyní se automobilka zaměřuje při hledání zaměstnanců na severní a střední Moravu, kde zaznamenali velký zájem ze strany uchazečů a lidem se vyplatí za práci přestěhovat. Průměrné mzdy dělníků ve výrobě jsou uvedené v následující tabulce. V Kolíně vznikly i subdodavatelské firmy, jejichž primárním odběratelem je TPCA a jsou tedy závislé na prosperitě automobilky. Pro TPCA dodává 80 % dodavatelů z České republiky, čímž se snaží podporovat domácí ekonomiku. (TPCA.cz, 2015)

**Tabulka č. 4: Vývoj počtu zaměstnanců, průměrných mezd a výroby v TPCA**

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>počet pracovníků</b>	3364	2931	3000	2414	3173	3700
<b>průměrná mzda</b>	26650	27320	28170	29200	29800	29900
<b>výroba vozů (ks)</b>	332489	295712	270705	214915	185127	203105

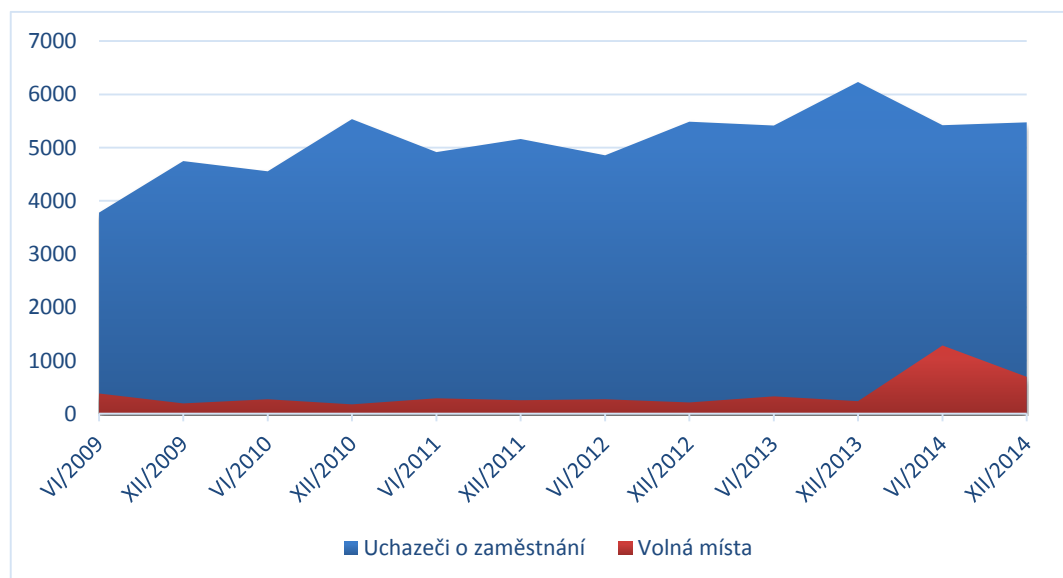
Zdroj: TPCA.cz; ides.cz; Vlastní zpracování.

V roce 2010 začala poprvé od vstupu na trh klesat poptávka po vyráběných vozech, Evropský trh byl nasycen. Automobilka byla nucena omezit výrobu a propustila část agenturních pracovníků. Konkurenceschopnost TPCA začala klesat, důvodem byl i fakt, že stejný model aut vyráběli již poměrně dlouho a na trhu začali konkurovat prodejci s modernějšími vozy. V roce 2012 pokračoval trend klesající poptávky na trhu s auty v celé Evropě a výroba se omezovala, TPCA propustilo dalších zhruba 500 pracovníků. Od roku 2013 se situace začala opět zlepšovat, Kolínská automobilka oznámila výrobu nových vozů, nabrala nové zaměstnance a začala přestavba závodu pro novou výrobu, která byla spuštěna v červnu 2014. (ides.cz, 2015)

## 4.2.2 Nabídka a poptávka pracovních sil

Úřad práce v Kolíně evidoval v prosinci roku 2014 nabídku celkem 695 volných míst. Jejich počet se oproti stejnému měsíci minulého roku zvýšil o 461 volných míst. Na jednoho volné místo tedy připadalo průměrně 7,9 pracovníků. Pro absolventy a mladistvé bylo evidováno 257 volných míst a pro osoby zdravotně postižené 24 míst. Rekordně vysoký počet nabízených míst byl sledován v pololetí r. 2014, ÚP evidoval 1284 volných míst, na jedno volné místo pak připadalo 4,2 pracovníků. Velký podíl na tomto stavu měla Kolínská automobilka TPCA, která v té době přijímala několik stovek zaměstnanců, především dělníků do výroby. Ve sledovaném období, které můžeme vidět znázorněné v grafu č. 1, se nabídka volných míst od r. 2009 do r. 2013 příliš neměnila a byla konstantní, v průměru bylo měsíčně evidováno 280 volných míst. Nabídka a poptávka po pracovních silách byla ovlivňována sezónními výkyvy, kdy v pololetí daného roku klesal počet uchazečů o práci a zvyšoval se počet nabídek volných míst. Výraznější rostoucí tendence volných míst je viditelná až od r. 2013 do konce sledovaného období.

**Graf č. 1: Vývoj nabídky a poptávky pracovních sil na trhu práce v okrese Kolín**



Zdroj: MPSV.cz; ÚP Kolín; Vlastní zpracování.

### 4.3 Nezaměstnanost v Kolínském regionu

Celková nezaměstnanost ve Středočeském kraji patří dlouhodobě k nejnižším v České republice. Pozitivně k tomu přispívá poloha kraje v blízkosti hlavního města a dobrá dopravní síť. Na druhou stranu uvnitř kraje se vyskytují velké rozdíly v nezaměstnanosti, což dokazuje i okres Kolín, který v posledních letech patří mezi okresy s vysokou nezaměstnaností. Tuto skutečnost znázorňuje i tabulka č. 5, kde okres Kolín vykazuje na konci obou let druhou nejvyšší nezaměstnanost v kraji. Na prvním místě s nejvyšší nezaměstnaností v kraji stojí okres Příbram. Naopak nejnižší hodnoty nezaměstnanosti naměříme v okrese Praha-východ a Praha-západ, jelikož jsou velmi blízko Prahy. K okresům s vysokou zaměstnaností patří rovněž Mladá Boleslav, kde sídlí známá automobilka Škoda auto a.s., která patří k jeho největším zaměstnavatelům. V prosinci r. 2014 se téměř ve všech okresech středních Čech snížila míra registrované nezaměstnanosti oproti stejnému období minulého roku. V Kolínském regionu se v prosinci 2014 nezaměstnanost snížila o 1,1 p. b.

**Tabulka č. 5: Vývoj nezaměstnaných v jednotlivých okresech Středočeského kraje**

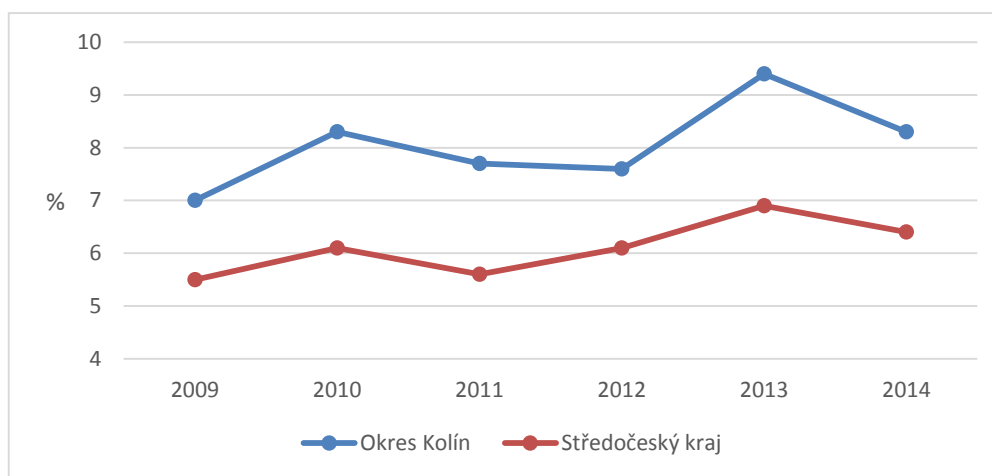
Okres	31. 12. 2013	31. 12. 2014	Meziroční index
Benešov	5,7	4,3	75,4%
Beroun	6,8	5,9	86,8%
Kladno	8,4	8,2	97,6%
<b>Kolín</b>	<b>9,4</b>	<b>8,3</b>	88,3%
Kutná Hora	8,8	7,6	86,4%
Mělník	8,2	7,9	96,3%
Mladá Boleslav	4,7	4,4	93,6%
Nymburk	8,6	7,9	91,9%
Praha-východ	3,5	3,3	94,3%
Praha-západ	4,3	4,4	102,3%
Příbram	9,5	9,0	94,7%
Rakovník	8,0	7,1	88,8%
Středočeský kraj	6,9	6,4	92,8%

Zdroj: MPSV.cz; Vlastní zpracování.

## Vývoj míry nezaměstnanosti

K vypočtení míry nezaměstnanosti slouží ukazatel podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let, který se začal používat od 1. 1. 2013. V okrese Kolín byla k 31. 12. 2014 míra nezaměstnanosti 8,3 %. V porovnání s celým Středočeským krajem, kde byla míra nezaměstnanosti na úrovni 6,4 %, je míra nezaměstnanosti v Kolínském regionu druhou z nevyšších. Následující graf znázorňuje výši míry nezaměstnanosti v okrese v porovnání se Středočeským krajem. Z toho vyplývá, že nezaměstnanost na Kolínsku dosahuje dlouhodobě vyšších hodnot. V regionu začala stoupat nezaměstnanost zejména po roce 2008 v důsledku celosvětové hospodářské krize, která se dotkla zejména průmyslové výroby. Tendence ve vývoji nezaměstnanosti na Kolínsku i ve středních Čechách jsou téměř shodné, jak můžeme vidět z grafu č. 2, kde křivka Kolínska téměř kopíruje křivku kraje. Největší nárůst nezaměstnanosti byl zaznamenán v roce 2013, míra nezaměstnanosti dosáhla 9,4 %, s čímž souvisí i nejvyšší počet uchazečů o zaměstnání.

**Graf č. 2: Míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji a okrese Kolín<sup>1</sup>**



Zdroj: MPSV.cz; CZSO.cz; Vlastní zpracování

<sup>1</sup> Registrovaná míra nezaměstnanosti v jednotlivých letech je přepočítána dle ukazatele podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let.

#### 4.4 Vývoj evidovaných uchazečů o zaměstnání

V okrese Kolín bylo k 31. 12. 2014 na úřadě práce celkem evidováno 5477 uchazečů o zaměstnání, z toho počet žen činil 2907 a počet mužů 2570. Počet zaevidovaných uchazečů o zaměstnání se oproti předchozímu roku snížil o 754. Průměrně bylo v roce 2014 evidováno 5969 uchazečů o zaměstnání (v r. 2013 jich bylo 5729). Největší nárůst uchazečů je tradičně zaznamenáván počátkem a koncem roku, kdy jsou ukončené sezónní práce, naopak v jarních a letních měsících počet uchazečů klesá. V roce 2009 byl zaznamenán zvýšený nárůst počtu uchazečů o práci, oproti roku 2008 se meziročně zvýšil o 1521 osob. Na konci roku 2010 bylo nově hlášeno rekordních 1030 uchazečů, což bylo způsobeno především návratem osob umístěných nástroji APZ a nárůstem osob pracujících jako OSVČ. V letech 2010 až 2012 byl počet mužů vyšší než počet žen, největší rozdíl je patrný v r. 2010, kdy bylo evidováno o 255 žen méně než mužů. Vyšší podíl nezaměstnaných mužů než žen značí důsledek krize, kdy klesá poptávka po pracovní síle v průmyslu. Ve sledovaném období je počet uchazečů o práci kolísavý, největší počet osob vykazuje rok 2013.

**Tabulka č. 6: Vývoj evidovaných uchazečů o práci**

Počet uchazečů	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Celkem</b>	4745	5537	5160	5486	6231	5477
<b>Ženy</b>	2404	2641	2560	2711	3137	2907
<b>Muži</b>	2341	2896	2600	2775	3094	2570

Zdroj: MPSV.cz; Vlastní zpracování.

##### 4.4.1 Struktura uchazečů o zaměstnání podle věku

Rozložení uchazečů o zaměstnání z hlediska věkové struktury je na Kolínsku poměrně vyrovnané. Nejvíce rizikovou skupinu tvoří uchazeči ve věku 20 – 24 let, kteří dokončili studium a nemají téměř žádné zkušenosti a praxi, proto je mnoho zaměstnavatelů odmítá. Poté skupina uchazečů ve věku 30 – 34 let, z nichž velký podíl tvoří ženy po mateřské a s malými dětmi. Třetí nejvíce ohroženou a velmi těžko umístitelnou skupinou na trhu práce jsou uchazeči ve věkové kategorii 55 – 59 let. Tito uchazeči mají pár let do odchodu do důchodu a v nově se rozvíjícím trhu nenachází uplatnění. Ve sledovaném období vykazoval rok 2013 ve všech výše zmíněných věkových kategoriích nejvyšší hodnoty. Dále si můžeme všimnout, že se v r. 2014 téměř zdvojnásobil počet uchazečů

ve věku 60 – 64 let oproti r. 2009. Jedním z důvodů může být skutečnost, že naše populace stárne a věková hranice odchodu do důchodu se posouvá.

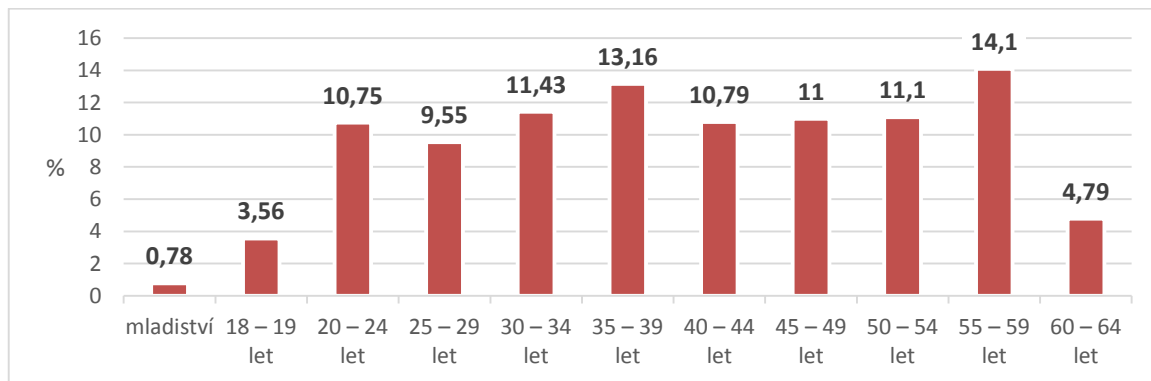
**Tabulka č. 7: Věková struktura uchazečů**

Věk	IV/2009	IV/2010	IV/2011	IV/2012	IV/2013	IV/2014
mladiství	60	66	79	88	45	43
18 – 19 let	220	214	199	153	193	195
20 – 24 let	617	683	689	736	778	589
25 – 29 let	567	596	561	569	669	523
30 – 34 let	638	728	650	639	739	626
35 – 39 let	524	646	674	725	827	721
40 – 44 let	415	526	516	583	689	591
45 – 49 let	437	545	504	570	614	602
50 – 54 let	574	640	578	589	658	608
55 – 59 let	562	723	595	670	778	770
60 – 64 let	131	170	111	164	237	245

Zdroj: Zprávy o situaci na trhu práce v okrese Kolín; MPSV; ÚP Kolín; Vlastní zpracování.

V grafu č. 3 jsou pro lepší představu uvedené procentuální podíly věkových kategorií uchazečů o zaměstnání za čtvrté čtvrtletí roku 2014. Vyšší procento vykazuje opět věková skupina 55 – 59 let a 35 – 39 let, jinak jsou poměry uchazečů značně vyrovnané a pohybují se okolo 11%. Průměrný věk obyvatel za rok 2014 je 40,9 let.

**Graf č. 3: Struktura uchazečů dle věku ve čtvrtém čtvrtletí 2014**



Zdroj: Zprávy o situaci na trhu práce v okrese Kolín; MPSV; ÚP Kolín; Vlastní zpracování.



#### 4.4.2 Složení uchazečů podle dosaženého vzdělání

Z hlediska vzdělanostní struktury uchazečů o zaměstnání se největší podíl nezaměstnaných vyskytuje ve skupinách se základním vzděláním a se středním odborným vzděláním s výučním listem. Osoby se základním vzděláním jsou na trhu práce velmi těžko umístitelné, a tvoří zároveň skupinu dlouhodobě nezaměstnaných. Tato skupina uchazečů začala na Kolínsku růst zejména po roce 2008, ve sledovaném období svého maxima dosáhla v r. 2013, kdy bylo evidováno 1800 osob se základním vzděláním. Poklesla poptávka po osobách schopných vykonávat pomocné nekvalifikované práce. Od r. 2009 stoupl i počet uchazečů s bakalářským a vysokoškolským stupněm vzdělání.

**Tabulka č. 8: Vzdělanostní struktura uchazečů**

Vzdělání	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Žádné a neúplné základní	9	11	12	13	12	10
Základní	1296	1447	1465	1537	1800	1507
Nižší střední	2	5	4	14	17	4
Nižší střední odborné	116	140	114	79	61	140
Střední odborné s výučním listem	1918	2317	2038	2278	2584	2121
Střední bez maturity i výuč. listu	98	95	85	48	36	74
ÚSV	125	148	142	97	97	145
ÚSO s vyučením i maturitou	214	252	210	184	155	227
ÚSO s maturitou	795	905	855	982	1152	931
Vyšší odborné	32	44	40	36	50	67
Bakalářské	25	36	43	56	56	64
Vysokoškolské	115	133	148	159	204	175
Doktorské	0	4	3	3	7	11

Zdroj: Údaje ze čtvrtletí statistiky ÚP Kolín; MPSV.cz; Vlastní zpracování.

#### 4.4.3 Délka evidence uchazečů o zaměstnání

Při sledování délky nezaměstnanosti se úřad práce soustředí především na uchazeče, kteří jsou v evidenci delší dobu než 12 měsíců. Pokud jsou vedeni déle než rok, spadají do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných. V České republice je vysoký podíl dlouhodobě nezaměstnaných, tvoří více než 40 % evidovaných uchazečů. Většina z nich má pouze základní vzdělání a velký podíl tvoří uchazeči věkové kategorie nad 50 let. V Kolínském regionu také stoupá počet dlouhodobě nezaměstnaných, od roku 2009 jejich počet vzrostl téměř trojnásobně. Příčinami jsou především nedostatečná kvalifikace a vzdělání uchazečů, které zaměstnavatelé průmyslových podniků na Kolínsku požadují. V roce 2014 byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných na celkovém počtu uchazečů 42,7 %, což je nejvíce za sledované období, oproti roku 2013 se zvýšil o 4,3 procentní body. Naopak ve všech ostatních kategoriích počet uchazečů v roce 2014 klesl.

**Tabulka č. 9: Uchazeči podle délky evidence**

Počet měsíců	2009	2010	2011	2012	2013	2014
do 3 měsíců	1645	2114	1585	1568	1673	1476
3 – 6 měsíců	1192	963	976	1006	1040	807
6 – 9 měsíců	662	560	530	570	587	485
9 – 12 měsíců	439	424	362	388	538	370
nad 12 měsíců	843	1476	1707	1924	2393	2339

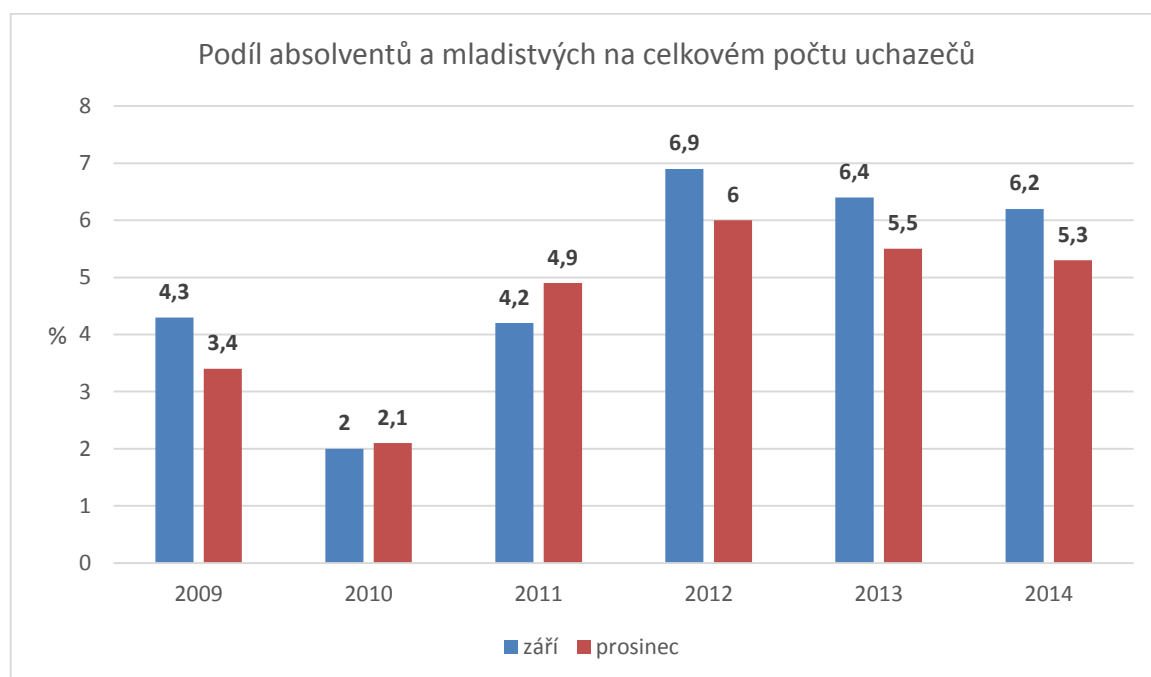
Zdroj: MPSV.cz; ÚP Kolín; Vlastní zpracování.

#### 4.4.4 Absolventi a mladiství

V Kolínském okrese je situace s nezaměstnaností absolventů a mladistvých nelehká, trh práce v tomto regionu nenabízí mnoho šancí k uplatnění čerstvých absolventů a mladistvých. Většina podniků je průmyslově zaměřených, a proto zaměstnavatelé kladou na své zaměstnance specifické nároky, především požadují kvalifikaci a kvalitně odvedenou práci, která vyžaduje zkušenosti a praxi. Zprostředkovatelé ÚP se často setkávají u absolventů a mladistvých s neochotou spolupráce, netrpělivostí a nízkou aktivitou při hledání práce. Absolventi mají mnohdy vysoké mzdové nároky a nejsou ochotni nastoupit do podřadnějšího zaměstnání.

V následujícím grafu č. 4 je znázorněn podíl mladistvých a absolventů na celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání na Kolínsku, vždy k září a prosinci daného roku. Jak je z grafu patrné, v měsíci září je vyjma let 2010 a 2011 vyšší podíl nezaměstnaných absolventů a mladistvých oproti prosinci. V tomto měsíci absolventům končí statut studenta a začínají se po škole evidovat na úřadech práce. Nejvyšší nárůst absolventů byl zaznamenán v září r. 2012. V následujících letech podíl mladistvých mírně klesal, avšak ve srovnání s počátkem sledovaného období jejich podíl stále vyšší, a to o necelá 2 %.

**Graf č. 4: Vývoj podílu mladistvých a absolventů**



Zdroj: MPSV.cz; Vlastní zpracování.

#### 4.5 Aktivní politika zaměstnanosti

Úřad práce v Kolíně se snaží prostřednictvím APZ především snižovat nezaměstnanost u problémových skupin uchazečů o zaměstnání a dále se zaměřuje na ohrožené mikroregiony. Vytvořená místa jsou obsazována dlouhodobě nezaměstnanými, mladistvými a absolventy. Jak je patrné z tabulky č. 10, nejvíce využívaným nástrojem, který se podílí na tvorbě nových míst, jsou veřejně prospěšné práce (VPP). V roce 2014 se vytvořilo nejvíce VPP za sledované období, z národních prostředků 153 míst a z evropských fondů v rámci OPLZZ bylo podpořeno 226 míst. Nejvíce vyhrazených společensky účelných

pracovních míst (SÚPM) bylo z národních prostředků podpořeno v r. 2011 a opět v r. 2014, kdy bylo z evropských fondů vytvořeno 314 SÚPM.

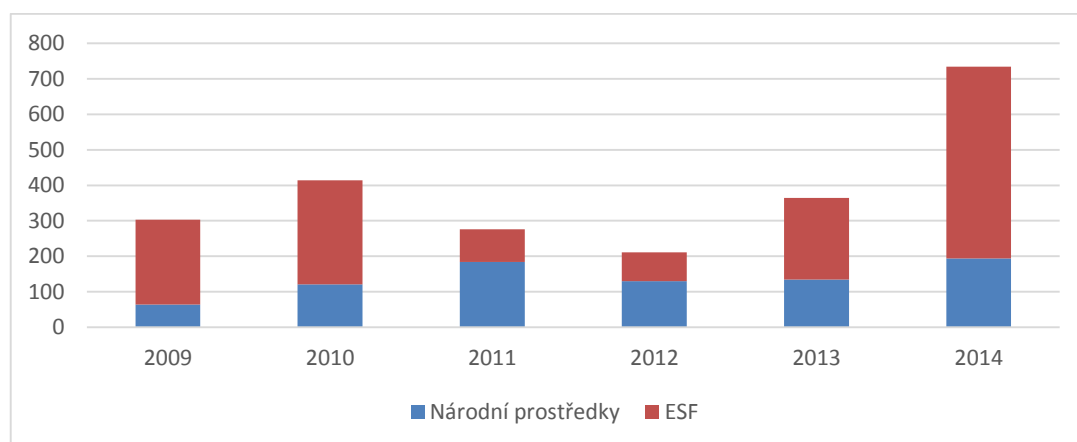
**Tabulka č. 10: Počet vytvořených míst pomocí nástrojů APZ**

Nástroje APZ	2009	2010	2011	2012	2013	2014
VPP	53	102	73	103	99	153
SÚPM	4	4	101	25	30	33
SVČ	7	15	10	2	5	8
Projekty EFS – VPP	131	134	89	38	186	226
Projekty EFS – SÚPM	108	159	3	43	134	314
Cílené programy	0	0	0	0	7	33

Zdroj: Roční zprávy o situaci na trhu práce ve Středočeském kraji; Měsíční statistiky MPSV.cz; Vlastní zpracování.

V roce 2014 se na Kolínsku podařilo pomocí nástrojů APZ vytvořit celkem 734 míst, což je nejvíce za sledované období. Aplikace opatření politiky zaměstnanosti měla vliv na snížení nezaměstnanosti oproti roku 2013, kdy bylo evidováno rekordní množství uchazečů o zaměstnání. Z evropských fondů v rámci OPLZZ bylo v r. 2014 podpořeno 73 % vytvořených míst, náklady byly financovány převážně z národních prostředků. Nejmenší počet vytvořených míst byl v letech 2012 a 2011, kdy byla situace na trhu poměrně stabilizovaná.

**Graf č. 5: Celkový počet vytvořených míst v rámci APZ**



Zdroj: MPSV.cz; Vlastní zpracování.

## 5 Zhodnocení výsledků

Kolínský region měl ve srovnání s ČR dlouhá léta nižší nezaměstnanost, což se rokem 2008 změnilo, neboť nezaměstnanost v regionu stoupla a dosahuje vyšších hodnot. V rámci Středočeského kraje vykazuje okres Kolín dlouhodobě vyšší míru nezaměstnanosti, průměrně o 2 p. b. V průběhu sledovaného období míra nezaměstnanosti kolísala, nejnižší byla v roce 2009, činila 7 %. V dalším roce stoupla na 8,3 % a byla o 2,2 % vyšší než míra nezaměstnanosti kraje. Zároveň poklesla poptávka po práci, průměrný počet volných míst se oproti minulému roku snížil o 125 a na jedno volné místo připadlo 20 pracovníků. Situace na trhu práce se začala zhoršovat v důsledku celosvětové hospodářské krize vyvolané v USA, která nepřímo ovlivnila i českou ekonomiku. Důsledky krize na Kolínsku pocítily mimo jiné především průmyslové podniky, které okresu dominují. Jejich výroba je zaměřena především na export na zahraniční trhy, kde poklesla poptávka po zboží. Firmám se snížil odbyt a snižovaly i stav zaměstnanců. V následujících dvou letech (2011, 2012) se stav na trhu práce začal zlepšovat, míra nezaměstnanosti klesla na 7,6 %, vzrostla i mírně nabídka volných míst. Tento příznivý stav netrval dlouho a r. 2013 podíl nezaměstnaných prudce rostl až na 9,4 %. I když nezaměstnanost vzrostla téměř ve všech okresech, propadl zaměstnanost v Kolínském regionu byl druhý nejvyšší v kraji. Což dokazuje i počet evidovaných uchazečů o zaměstnání, který dosahoval historického maxima 6231 osob. V roce 2014 nepokračoval trend růstu, ale situace se stabilizovala a nezaměstnanost v celém kraji klesla, na Kolínsku se podíl nezaměstnaných snížil na 8,3 %. Rostla i poptávka po práci, rekordně vysoká nabídka volných míst byla zaznamenána v pololetí 2014, kdy připadalo na jedno volné místo 4,2 pracovníků. Vliv na zvýšenou poptávku po pracovní síle měla Kolínská automobilka TPCA, která nabírala nové zaměstnance v důsledku zvýšení výroby.

Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání byl v průběhu sledovaného období proměnlivý. Nejvyšší nárůst počtu uchazečů byl zaznamenán v letech 2010 a 2013, obvykle bývá větší počet evidovaných žen, ale v letech 2010 až 2012 byl naopak vyšší podíl mužů. Příčinou jsou dopady hospodářské krize, kdy odvětví průmyslu omezuje výrobu a propouští zaměstnance, kde pracují převážně muži. V posledních letech poklesla i poptávka v automobilovém průmyslu na Evropských trzích, což se dotklo největšího zaměstnavatele okresu, automobilky TPCA a jeho subdodavatelů. Společnost musela omezovat výrobu a propouštěla zaměstnance, krizi však ustála a v minulém roce došlo ke zvýšení výroby a přijímání nových agenturních pracovníků.

Růst nezaměstnanosti na Kolínsku se projevil prakticky ve všech vzdělanostních skupinách evidovaných uchazečů. Největší podíl nezaměstnaných se projevuje u osob se středním odborným vzděláním s výučním listem a druhou nejpočetnější skupinou jsou nezaměstnaní se základním stupněm vzdělání. V roce 2013 dosáhly obě vzdělanostní skupiny největšího podílu uchazečů, počet osob s výučním listem činil 2 584 a se základním vzděláním 1 800 osob, od počátku sledovaného období se zvýšily bezmála o 40 %. Problém najít práci měli ale i uchazeči s maturitou nebo vysokoškolským titulem. Z hlediska věku evidovaných uchazečů bylo jejich zastoupení v jednotlivých skupinách poměrně rovnoměrné. Problémové skupiny tvoří tradičně uchazeči (absolventi) ve věku 20 – 24 let, podíl žen po mateřské ve věku 30-34 a poslední rizikovou skupinou jsou uchazeči věkové kategorie 55 – 59 let. Nezaměstnané osoby nad 55 let je velmi složité zaměstnat v rychle se měnící společnosti, která si klade stále nové nároky na schopnosti a kvalifikaci zaměstnanců. Zároveň tyto osoby tvoří skupinu dlouhodobě nezaměstnaných, jejichž počet v průběhu sledované období vzrostl téměř trojnásobně. Pomocí nástrojů APZ se úřad práce snaží zařazovat uchazeče do rekvalifikačních kurzů. Avšak uchazečů této věkové kategorie přibývá, příčinou může být stárnutí lidské populace, posouvání hranice odchodu do důchodu apod.

Problém s větší mírou nezaměstnaností na Kolínsku má také skupina mladistvých a absolventů, kteří mají nedostatečnou praxi, zkušenosti či kvalifikaci. Zkrátka nesplňují specifické požadavky zaměstnavatelů průmyslových podniků, které v regionu převažují. Vyšší podíl absolventů bývá v září, kdy dokončí školu a zaregistrují se na ÚP. Největší nárůst absolventů a mladistvých byl zaznamenán v roce 2012, kdy jejich podíl na celkovém počtu uchazečů činil necelých 7 %. S efektivním řešením příčin nezaměstnanosti absolventů by se mělo začít již v procesu vzdělávání a poskytnout studentům větší prostor pro praxi, kterou budoucí zaměstnavatelé požadují.

Nezaměstnanost se snaží částečně řešit ÚP prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, především prostřednictvím rekvalifikací, VPP a umístěním uchazečů na SÚPM. Dalším problémem je skutečnost, že mnozí uchazeči se chovají pasivně, zejména lidé se základním vzděláním, odvykli si pracovat a zdrojem jejich příjmu jsou sociální dávky. Patří mezi dlouhodobě nezaměstnané a chybí jim motivace aktivně hledat práci či zvýšit své uplatnění. Bylo by dobré více zpřísnit podmínky pro tyto uchazeče, aby měli snahu hledat si zaměstnání.

## 6 Závěr

Bakalářská práce byla zaměřena na zhodnocení situace regionálního trhu práce v okrese Kolín. Pro sledování změn bylo zvolené období v letech 2009 až 2014.

Z toho důvodu byla nejprve zpracována teoretická východiska, která se zabývají problematikou trhu práce, nezaměstnanosti a politiky zaměstnanosti, zejména nástrojů aktivní politiky. Následně byl charakterizován Kolínský region z demografického, geografického a ekonomického hlediska. Představen byl také největší a nejvýznamnější zaměstnavatel okresu, který velmi ovlivňuje poptávku po práci v regionu. Za účelem zhodnocení stavu na trhu práce byla provedena analýza trhu práce okresu. V rámci analýzy byl prostřednictvím základních ukazatelů sledován vývoj nezaměstnanosti, vývoj nabídky a poptávky po práci a v neposlední řadě vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání. V rámci praktické části byla také popsána realizace nejvyužívanějších nástrojů APZ.

Bylo zjištěno, že okres Kolín od r. 2008 trpí poměrně vysokou nezaměstnaností. V porovnání s ostatními okresy Středočeského kraje vykazuje dlouhodobě vyšší podíl nezaměstnaných. Důvodem rostoucí nezaměstnanosti byla ekonomická krize, která měla zásadní vliv na průmyslové podniky na Kolínsku. Nepříznivá situace na trhu práce se dotkla především osob se základním vzděláním a vyučených, dále mladistvých a absolventů a osob starších 55 let. Nekvalifikovaní lidé se základním vzděláním a lidé nad 50 let tvoří zároveň skupinu dlouhodobě nezaměstnaných, jejichž podíl ve zkoumaném období rapidně vzrostl.

Řešení nezaměstnanosti v okrese je složité a úzce souvisí s vývojem celé ekonomiky. Je zapotřebí účinné využívání prostředků APZ, zejména rekvalifikací, aby si nezaměstnaní doplnili nebo rozšířili svou kvalifikaci, kterou podniky s průmyslovou výrobou požadují. Dalším důležitým faktorem je spolupráce zaměstnavatelů s úřadem práce a společné úsilí o snižování nezaměstnanosti a dopadů na jednotlivce.

## 7 Seznam použitých zdrojů

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2012, 288 s. ISBN 978-80-245-1880-0.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 140 s. Studijní texty. ISBN 80-864-2916-4.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013, 187 s. Psyché. ISBN 978-802-4742-823.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, xxvi, 559 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.

DURDISOVÁ, Jaroslava a kol. *Sociální politika v ekonomické praxi: (vybrané problémy)*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2005, 246 s. ISBN 80-245-0850-8.

JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vyd. Praha: VŠE, 1999, 95 s. ISBN 80-707-9635-9.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2013, 242 s. Vysokoškolské učebnice. ISBN 978-802-4519-302.

KLIKOVÁ, Christiana. *Hospodářská politika*. 3. vyd. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012, 293 s. ISBN 978-80-86572-76-5.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a NĚMEC, Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. 1. vyd. Praha: Professional Publishing, 2003, 199 s. ISBN 80-864-1948-7.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006, 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

PAVELKA, Tomáš. *Makroekonomie: základní kurz*. 2. vyd. Praha: Melandrium, 2007, 278 s. ISBN 978-808-6175-522.



*Pracovněprávní předpisy: pracovní doba a dovolená, zakázaná pracoviště, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, pojištění zaměstnavatele; Zákon o zaměstnanosti; Úřady práce: odbory, ochrana zaměstnanců, inspekce práce: podle stavu k 25. 2. 2013.* Ostrava: Sagit, 2013, 272 s. ÚZ. ISBN 978-80-7208-975-8.

SAKSLOVÁ, Věra a Eva ŠIMKOVÁ. *Základy řízení lidských zdrojů: systematický přehled základní personální problematiky.* 4. vyd., aktualiz. a rozš. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, 177 s. ISBN 978-80-7435-331-4.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti.* 1. vyd. Opava: Optys, 2009, 149 s. ISBN 978-808-5819-762.

Česko. *Zákon č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.* [online]. 94 s. (PDF). [cit. 2014-09-26]. Dostupné z WWW:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/akt\\_zneni/zoz\\_-\\_22.\\_1.\\_2015.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_-_22._1._2015.pdf)>

### **Internetové zdroje**

CZSO.CZ; *Charakteristika okresu Kolín.* [online]. ©2015 [cit. 2015-01-31]. Dostupné z WWW: <[https://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_kolin](https://www.czso.cz/xs/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_kolin)>.

CZSO.CZ; *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika.* [online]. ©2014 [cit. 2014-09-17]. Dostupné z WWW:

<[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_vsps](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps)>.

CZSO.CZ; *Zaměstnanost, nezaměstnanost.* [online]. ©2015 [cit. 2015-01-31]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/x/krajedata.nsf/oblast2/zamestnanost-xs>>

FREIBERGOVÁ, Z. *Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR.* Studie projektu výzkumu pro potřeby státu MPSV č. HR182/09. 1. vyd. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o.p.s., 2013 [cit. 2014-10-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.nvf.cz/publikace/>>.

iDNES.cz; *TPCA.* [online]. ©1999-2015. [cit. 2015-01-25]. Dostupné z WWW:

<<http://wiki.idnes.cz/tpca-cm0-/firmy.aspx?klic=473034>>.

Měšec.cz; *Podpora v nezaměstnanosti*. [online]. ©1998-2014 [cit. 2014-09-26]. Dostupné z WWW: <<http://www.mesec.cz/mzdy-a-duchod/mzda-a-plat/pruvodce/podpora-v-nezamestnanosti/>>.

PORTAL.MPSV.CZ; *Situace na trhu práce*. [online]. ©2002-2014 [cit. 2014-10-26]. Dostupné z WWW: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/)>.

PORTAL.MPSV.CZ; *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [online]. ©2002-2014 [cit. 2014-10-26]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>>.

PORTAL.MPSV.CZ; *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Kolín rok 2010*. [online]. ©2002-2015 [cit. 2015-01-25]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocn/kookres1210.pdf>>.

PORTAL.MPSV.CZ; *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Kolín rok 2009*. [online]. ©2002-2015 [cit. 2015-01-25]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocn/kookres1209.pdf>>.

PORTAL.MPSV.CZ; *Roční zprávy o situaci na trhu práce ve Středočeském kraji*. [online]. ©2002-2015 [cit. 2015-01-25]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocn/>>.

PORTAL.MPSV.CZ; *Úřad práce České republiky*. [online]. ©2002-2014 [cit. 2014-09-17]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr>>.

PORTAL.MPSV.CZ; *Čtvrtletní statistiky nezaměstnanosti*. [online]. ©2002-2015 [cit. 2015-01-31]. Dostupné z WWW: <<https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/ctvrtletni>>.

TPCA.CZ. O nás. [online]. ©2014 [cit. 2015-01-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.tpca.cz/pro-media/tiskove-zpravy/>>.

TPCA.CZ; *Tpca v číslech*. [online]. ©2014 [cit. 2015-01-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.tpca.cz/cz/o-nas/tpca-v-cislech/>>.

## **Interní zdroje**

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Příbrami, kontaktní pracoviště v Kolíně, Kolín. *Časové řady evidovaných uchazečů 1991 - 2014*. 2014

## 8 Seznam tabulek, grafů a obrázků

Tabulka č. 1: Maximální výše měsíční podpory (v Kč).....	30
Tabulka č. 2: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti (v tis. Kč).....	31
Tabulka č. 3: Výdaje na jednotlivé nástroje APZ (v tis. Kč).....	31
Tabulka č. 4: Vývoj počtu zaměstnanců, průměrných mezd a výroby v TPCA.....	35
Tabulka č. 5: Vývoj nezaměstnaných v jednotlivých okresech Středočeského kraje .	37
Tabulka č. 6: Vývoj evidovaných uchazečů o práci.....	39
Tabulka č. 7: Věková struktura uchazečů.....	40
Tabulka č. 8: Vzdělanostní struktura uchazečů .....	41
Tabulka č. 9: Uchazeči podle délky evidence .....	42
Tabulka č. 10: Počet vytvořených míst pomocí nástrojů APZ .....	44
Graf č. 1: Vývoj nabídky a poptávky pracovních sil na trhu práce v okrese Kolín ....	36
Graf č. 2: Míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji a okrese Kolín.....	38
Graf č. 3: Struktura uchazečů dle věku ve čtvrtém čtvrtletí 2014 .....	40
Graf č. 4: Vývoj podílu mladistvých a absolventů.....	43
Graf č. 5: Celkový počet vytvořených míst v rámci APZ.....	44
Obrázek č. 1: Křivka individuální nabídky práce .....	12
Obrázek č. 2: Tržní rovnováha.....	13

### Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EUROSTAT	Evropský statistický úřad
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil