

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA**

**FAKULTA PROVOZNĚ EKONOMICKÁ**  
Obor provoz a ekonomika



## **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

### **Vývoj nezaměstnanosti v regionu Tachov**

**Vypracovala:**

**Lenka Kajerová**

**Vedoucí bakalářské práce:**

**Mgr. František Hřebík**

**Katedra ekonomických teorií:**

**© 2007**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Vývoj nezaměstnanosti v regionu Tachov vypracovala samostatně. Použitou literaturu a podkladové materiály uvádím v příloženém seznamu použité literatury.

V Tachově 26. 6. 2007

Podpis:

Tímto vyjadřuji své poděkování vedoucímu bakalářské práce Mgr. Františku Hřebíkovi za jeho odborné vedení a konzultace při zpracování bakalářské práce.

# **Vývoj nezaměstnanosti v regionu Tachov**

## **Souhrn**

Nezaměstnanost se stala velmi často diskutovaným problémem, protože s ní souvisí řada jevů, které ovlivňují vývoj ekonomiky určitého státu. V České republice je nezaměstnanost odlišná i v jednotlivých regionech.

Tato práce pojednává o nezaměstnanosti v regionu Tachov, který má nejvyšší nezaměstnanost v Plzeňském kraji. Práce vysvětluje základní termíny, které souvisí s nezaměstnaností, přibližuje region Tachov a analyzuje nezaměstnanost v tomto regionu, podává návrhy na řešení problému nezaměstnanosti v regionu.

## **Klíčová slova**

Trh práce, nezaměstnanost, dobrovolná nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, přirozená míra nezaměstnanosti.

# **Trends of unemployment in the Tachov district**

## **Summary**

The unemployment became the very often discussed problem, because with unemployment are connected many phenomena, which influence the development of particular state's economy. In the Czech Republic is unemployment different in individual regions.

This essay dissertates about the unemployment in the region of Tachov which has the highest unemployment in the Pilsen area. This essay explains basic terms which are connected with unemployment, nears the region of Tachov, analyzes the unemployment in the region and serves out proposals to solve the problem of the unemployment in this region.

## **Key words**

Labour market, unemployment, voluntary unemployment, rate of unemployment, natural rate of unemployment.

## OBSAH

<b>1</b>	<b>ÚVOD .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>CÍL PRÁCE A METODIKA.....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>LITERÁRNÍ REŠERŠE .....</b>	<b>5</b>
<b>3.1</b>	<b>Nezaměstnanost .....</b>	<b>5</b>
<b>3.2</b>	<b>Léčba nezaměstnanosti.....</b>	<b>7</b>
<b>3.3</b>	<b>Typy nezaměstnanosti .....</b>	<b>8</b>
<b>3.4</b>	<b>Pohled monetaristů a keynesiánců na nezaměstnanost .....</b>	<b>11</b>
<b>3.5</b>	<b>Míra nezaměstnanosti .....</b>	<b>12</b>
<b>3.6</b>	<b>Přirozená míra nezaměstnanosti .....</b>	<b>12</b>
<b>3.7</b>	<b>Trh práce.....</b>	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>CHARAKTERISTIKA REGIONU TACHOV .....</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI V ROZHODUJÍCÍCH ODVĚTVÍCH .....</b>	<b>17</b>
<b>6</b>	<b>SLABÉ A SILNÉ STRÁNKY REGIONU.....</b>	<b>18</b>
<b>7</b>	<b>ZVLÁŠTNOSTI NEZAMĚSTNANOSTI V REGIONU TACHOV.....</b>	<b>18</b>
<b>7.1</b>	<b>Problémy mladistvých a absolventů škol na trhu práce.....</b>	<b>19</b>
<b>7.2</b>	<b>Faktory, které příznivě ovlivňují nezaměstnanost.....</b>	<b>20</b>
<b>7.3</b>	<b>Situace v jednotlivých mikroregionech.....</b>	<b>20</b>
<b>7.4</b>	<b>Faktory, které ovlivňují zaměstnanost regionu.....</b>	<b>26</b>
<b>8</b>	<b>ŘEŠENÍ PROBLÉMU NEZAMĚSTNANOSTI V REGIONU TACHOV .....</b>	<b>38</b>
<b>9</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>43</b>
<b>10</b>	<b>SEZNAM LITERATURY .....</b>	<b>45</b>

## 1 ÚVOD

„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu a sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby, ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty“ (Buchtová a kol., 2002).

Nezaměstnanost v Plzeňském kraji je v jednotlivých regionech velmi odlišná. Tachovský region díky své pohnuté historii, v době vyhrocených vztahů mezi socialistickým a kapitalistickým blokem, byl jako příhraniční oblast jednostranně omezen – ekonomicky fungoval pouze směrem do vnitrozemí. Po roce 1989 se tato situace mírně zlepšila díky otevření hranic a ekonomické komunikaci i směrem na západ. Přesto Tachovsko zůstává regionem s nejvyšší nezaměstnaností v Plzeňském kraji a potýká se s problémy, které úzce souvisí s nezaměstnaností. Nic na tom nezměnil ani aktuálně vyšší počet volných míst v nově zbudovaném logistickém centru Nová Hospoda (kde je zájem především o dělnické profese). Neustále k nejohroženějším skupinám patří ženy, absolventi a lidé nad padesát let (sedm set mužů a žen je pro zaměstnavatele nezajímavých z důvodu věku). Struktura nezaměstnaných zůstává dlouhodobě stejná.

## **2 CÍL PRÁCE A METODIKA**

Cílem bakalářské práce je přiblížit region Tachov (dříve okres Tachov) a příčiny nezaměstnanosti. Bakalářská práce je rozdělena do několika částí. V první části jsou vymezené termíny, které definují nezaměstnanost z obecného hlediska. Dále je charakterizován region Tachov, charakteristika jednotlivých lokalit, zaměstnavatelé a míra nezaměstnanosti. Upozorňuje se zde na zvláštnosti regionu a rizikové skupiny. Na tuto část navazuje návrh řešení problému nezaměstnanosti v regionu Tachov. V návrhu je využito zvláštností tohoto regionu. Pro analýzu nezaměstnanosti bylo nutné použít odbornou literaturu, informace z Úřadu práce v Tachově a informace, které jsou přístupné v elektronické podobě. Práce je doplněna tabulkami a grafy, které podávají názorný přehled o situaci.

V práci byly použity následující metody:

- Metoda popisná vysvětluje nezaměstnanost jako ekonomický problém. Popisuje výrazy související s nezaměstnaností.
- Metoda komparativní znázorňuje a srovnává pomocí grafů a tabulek nezaměstnanost v jednotlivých letech.
- Metoda analytická popisuje nezaměstnanost v jednotlivých mikroregionech.

## **3 LITERÁRNÍ REŠERŠE**

### **3.1 Nezaměstnanost**

Je sociálně ekonomický jev, který odráží neúplné, nedostatečné využití práceschopného obyvatelstva ucházejícího se o práci. Do rozsahu nezaměstnanosti se nezapočítává obyvatelstvo sice práceschopné, ale teprve se k povolání připravující (studenti, učni) a osoby, které jsou od povolání zdržené (nejčastěji ženy vedoucí domácnosti), ani osoby žijící výhradně z majtkového



výnosu. Nezaměstnaní se tedy nenazývají neaktivní, neboť mezi neaktivní patří i obyvatelstvo, které není schopné práce.

Vymezit pojem nezaměstnaný není jednoduché a tento pojem nebývá ve všech státech jednotný. „Nejvystižněji lze považovat za nezaměstnané osoby práce schopné, které práci proti své vůli ztratily, resp. osoby, které ač práci hledají, nemohou zaměstnání nalézt. Někdy se však pojem nezaměstnaný zužuje jen na dříve zaměstnané osoby, které práci ztratily, a vylučují se tedy osoby poprvé hledající zaměstnání. Hodně přitom záleží na přijaté koncepci ekonomicky činného obyvatelstva“ (Šrédli, 2006).

Nezaměstnanost úzce souvisí s poklesem životní úrovně. Přestože ve všech vyspělých tržních ekonomikách je sociální zabezpečení (pojištění) v nezaměstnanosti, nekompensuje tento systém plně důchod (mzdu či plat), který je ztracen kvůli nezaměstnanosti.

Nezaměstnanost také působí na nárůst zdravotních problémů, psychických potíží a na zvýšené požívání návykových látek (alkoholu, drog). Nezaměstnaní se potýkají se ztrátou sebevědomí, sníženou sebeúctou a delší nezaměstnanost vede i ke ztrátě odborné kvalifikace. Nemocným nezaměstnaným lidem by měla být poskytována větší péče a pozornost. V tachovském regionu je tento problém o to tíživější, že zde chybí nemocnice. Nejbližší nemocnice je ve Stodě a v Plzni. Tento aspekt ovlivňuje ve velké míře kvalitu životní úrovně na Tachovsku. Nezaměstnaní, kteří se často potýkají se zdravotními problémy způsobenými psychickými potížemi souvisejícími se ztrátou zaměstnání, musí vynakládat, už v tak dost tíživé finanční situaci, další prostředky na návštěvu nemocnic, které jsou vzdálenější od místa bydliště. Nehledě na to, že plně vybavená nemocnice v Plané byla uzavřena a tím se opět snížila nabídka kvalitních pracovních míst (lékaři, zdravotní sestry) v regionu.

Nezaměstnaní – ve standardizovaném pojetí nezaměstnanosti jsou takto označováni ti, kteří splňují tři podmínky:

- Nemají žádné zaměstnání ani sebezaměstnání, za které by dostávali plat.
- Hledají aktivně práci.
- Jsou ochotni a schopni do určité doby (např. 14 dní) nastoupit.

Zaměstnaní – mají placené zaměstnání nebo sebezaměstnání (včetně osob dočasně v práci nepřítomných, např. osoby ve stavu nemocných nebo na mateřské dovolené).

„Zaměstnaní a nezaměstnaní tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo neboli pracovní sílu dané země“ (Helísek, 2002).

Ostatní – jsou lidé v neproduktivním věku, invalidé, studenti, ženy v domácnosti atd., nesplňují-li podmínky předchozích dvou skupin (nazýváme je též jako neekonomicky aktivní obyvatelstvo).

### **3.2 Léčba nezaměstnanosti**

Stát může stimulovat poptávku k vytvoření více pracovních příležitostí, přijmout taková opatření, která by zvýšila ochotu k práci většího počtu lidí. Toho lze docílit na straně nabídky:

- Pomocí rekvalifikačních kursů a školicích programů, kde by si lidé mohli zvyšovat kvalifikaci a tím i zvyšovat možnosti nalezení vhodné práce.
- Snížením daně z příjmu, tím by mohlo být dosaženo větších zisků z práce, než ze sociálních dávek.
- Pokud jsou dávky v nezaměstnanosti nižší než příjmy z práce, lidé jsou více motivováni k hledání práce, aby si zvýšili svou životní úroveň.
- Větší informovaností o volných pracovních místech, větší spoluprací s úřadem práce.
- Finanční pomoci při přestěhování se za jinou práci.

### 3.3 Typy nezaměstnanosti

#### 3.3.1 Regionální nezaměstnanost

Je nezaměstnanost, která je spojována s regiony. Tyto regiony mají svá specifika, která ovlivňují zaměstnanost (např. výhoda blízkosti hranic, příliv zahraničních investorů). Regionální nezaměstnanost souvisí se strukturální nezaměstnaností.

#### 3.3.2 Strukturální nezaměstnanost

Je složitější problém. Jsou postihována některá odvětví, výroby a souvisí s nedostatečnou klesající poptávkou po určité produkci statků. Z toho vyplývá klesající poptávka po práci v odvětví, které produkuje výše uvedené statky a útlum těchto výrob. Pokud je utlumena výroba v jednom odvětví, zvyšuje se výroba jiného odvětví a to působí na uvolňování pracovních sil, kterým jsou na trhu práce nabízena pracovní místa, která nemusí souviset s jejich kvalifikací. „Přestože v ekonomice může být počet těch, kteří práci hledají, shodný s počtem míst, znamená strukturální nezaměstnanost nerovnováhu regionálních trhů práce. Strukturální nezaměstnanost může být podmíněna existencí bariér v pohybu pracovní síly (dopravní omezení, bydlení) a je hlavním faktorem ovlivňujícím regionální rozdíly míry nezaměstnanosti na trhu práce“ (Buchtová a kol., 2002).

#### 3.3.3 Cyklická nezaměstnanost (keynesiánská)

V keynesiánské interpretaci je podmínkou pro cyklickou nezaměstnanost nepružnost nominálních mzdových sazeb ( $W$ ) směrem dolů. Pokud klesá agregátní poptávka, je takovou součástí nezaměstnanosti, kde neexistují volná pracovní místa (nezaměstnanost nedobrovolná). „Takováto volná pracovní místa jsou tvořena zejména růstem agregátní poptávky, proto též bývá cyklická nezaměstnanost v tomto pojetí označována jako nezaměstnanost z nedostatečné (deficitní) poptávky. Cyklickou nezaměstnaností je často postižena řada odvětví, spíše než pouze několik málo odvětví“ (Helísek, 2002).

### 3.3.4 Frikční nezaměstnanost

Je důsledkem pohybu zaměstnanců. Na trhu práce bude vždy větší či menší počet osob, které budou nezaměstnané:

- Byly z práce propuštěny. Podniky vznikají a zanikají. Propouštění zaměstnanců je způsobeno i novými technologiemi, kde stroje nahrazují náročnou práci, snižují nároky na počet zaměstnanců (tzv. technologická nezaměstnanost). Likvidace pracovišť, jednotlivých útvarů, přenechávání práce specializovaným externím firmám působí na propouštění zaměstnanců.
- Dalším důvodem může být hledání jiné, lépe placené práce. Kdy zaměstnanec dobrovolně opustí své původní pracoviště, aby našel práci, kde získá větší mzdu, nebo lepší pracovní podmínky. Záleží na tom, zda upřednostňuje volný čas před vyšší mzdou, či naopak. Osoby opouštějí i svá zaměstnání z důvodu stěhování, kdy se vzdálenost od místa bydliště prodlouží tak, že zaměstnanec není schopen dojíždět denně do svého původního zaměstnání. Dochází také k mezinárodní migraci obyvatelstva, kdy lidé toužící po nových zkušenostech, poznání nových kultur a vyšších mezd opouštějí svá původní zaměstnání a hledají práci v zahraničí.
- Další skupinu tvoří mladí lidé po ukončení stádia přípravy k povolání, kteří hledají práci, kde by uplatnili svou kvalifikaci, či osoby, které doposud nepracovaly se rozhodnou tento stav z jakéhokoliv důvodu změnit, např. ženy v domácnosti. Tyto skupiny mohou mít problémy při hledání nové práce z důvodu chybějící praxe (absolventi), či ze ztráty kvalifikace a pracovních návyků (ženy v domácnosti).

„Tito lidé hledají práci a po určitou dobu jsou nezaměstnaní, což vyplývá z nutnosti hledat a ověřovat informace o volných pracovních místech, zvažovat různé nabídky. Z obdobných důvodů neustále vznikají volná pracovní místa, která jsou po čase obsazena. Frikčně nezaměstnaní se tedy po určité době mění v zaměstnané“ (Helísek, 2002).

### 3.3.5 Skrytá nezaměstnanost

Skupiny lidí, kde není jasné, zda mají být započítány mezi nezaměstnané, a tak vytváří skrytou nezaměstnanost, jedná se minimálně o dvě skupiny:

- Zaměstnanci, kteří mají zkrácený pracovní úvazek (zahrnutí mezi zaměstnané).
- Osoby, které jsou vyloučeny z pracovního procesu. Takoví lidé, kteří zaměstnání hledali, pokud ho nenalezli do určité doby, jsou frustrováni a zaměstnání přestávají hledat. Jsou tedy, co se týká hledání zaměstnání, neaktivní.

„Kromě toho je sporné, zda mezi nezaměstnané patří osoby, které z různých důvodů nemohou do zaměstnání v krátké době nastoupit, případně též osoby, které práci již našly, avšak nastoupí později. Započtením těchto osob by skutečná míra nezaměstnanosti byla vyšší, než statisticky vykázaná“ (Helísek, 2002).

### 3.3.6 Dobrovolná nezaměstnanost

Je taková nezaměstnanost, kdy osoby mohou mít nabídky k zaměstnání, ale aktivně hledají jiné zaměstnání, které je lépe placené, nebo kde je více volného času, či atraktivnější práci (struktura kolektivu, více cest do zahraničí, práce v zahraničí, využití svých znalostí a dovedností). „Pokud by trh práce byl dokonale konkurenční, pak by utváření rovnováhy dospělo k řešení, kdy nezaměstnanost by byla pouze dobrovolná, neboť rovnováha trhu (vyrovnání

nabídky s poptávkou) nastává v situaci, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva je nezaměstnaná“ (Buchtová a kol., 2002).

### 3.3.7 Nedobrovolná nezaměstnanost

Je způsobena nepružností mezd. Na trhu není rovnovážná situace. Jsou zde subjekty, které by byly ochotny uskutečnit nějakou tržní transakci, ale nemohou. Existují osoby, které jsou ochotné při dané mzdové sazbě pracovat, ale není pro ně pracovní příležitost. Důležitým aspektem vzniku nepružnosti mezd, je to, že vyjednávání o mzdách se uskutečňuje jen mezi zaměstnanci a firmou, nikoliv i mezi firmou a nezaměstnanými, ti nemají žádný vliv na stanovení mzdové sazby, i když hledají pracovní uplatnění.

V nové keynesiánské ekonomii je vytvořena teorie efektivních mezd. Pokud zaměstnavatel platí zaměstnancům vyšší mzdy, než jsou na trhu práce, očekává také od zaměstnanců vyšší pracovní nasazení, tím dochází ke zvyšování zisku firmy. Jestliže zaměstnanec není ochoten, či schopen vyšší pracovní nasazení dodržovat, dochází k propouštění.

Strnulost mezd způsobují i dlouhodobé dohody mezi firmami a odbory, tyto dohody zamezují poklesu nominálních mezd.

## 3.4 Pohled monetaristů a keynesiánců na nezaměstnanost

Monetaristé mají ten názor, že mzdy ve formě peněz a ceny jsou pružné a mohou se rychleji přizpůsobit, takže reálné mzdy mají takovou úroveň, která způsobuje dlouhodobou rovnováhu na trhu pracovních sil – „... buď je na úrovni plné zaměstnanosti, nebo se této úrovni blíží, veškerá nezaměstnanost je „dobrovolná““ (Gillespie, 2002).

Keynesiánci se naopak domnívají, že mzdy ve formě peněz jsou nepružné a přizpůsobují se pomalu (např. kvůli stálým smlouvám, zaměstnavatelé

a zaměstnanci chtějí dlouhodobou stabilitu nominálních mezd), „... a tak se reálné mzdy nemohou přizpůsobit, aby se vyčistil trh pracovních sil, tj. existuje „vynucená“ a „dobrovolná“ nezaměstnanost“ (Gillespie, 2002).

### 3.5 Míra nezaměstnanosti

Je procentním podílem nezaměstnaných na ekonomicky aktivním obyvatelstvu.

$$u = \frac{U}{L} \cdot 100 (\%)$$

U = počet nezaměstnaných

L = počet pracovních sil

Počet pracovních sil je ta část populace, která je zaměstnaná (E) nebo nezaměstnaná (U).

$$L = U + E$$

„Ve statistických zjištěných je většinou míra nezaměstnanosti oproštěna od vlivů sezonní nezaměstnanosti, kde se bere pouze jako průměr sezonně zaměstnaných“ (Šrédl, 2006).

### 3.6 Přirozená míra nezaměstnanosti

Je taková míra nezaměstnanosti, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo stejný jako nabízená volná pracovní místa.

Vývoj přirozené míry nezaměstnanosti (tj. dlouhodobý vývoj frikční a strukturální nezaměstnanosti) je v rostoucích ekonomikách zpravidla rostoucí.

Příčiny růstu přirozené míry nezaměstnanosti:

- Vláda poskytuje příliš vysoké sociální dávky (jako podpory v nezaměstnanosti i jiné), které mají demotivující účinky (lidé využívají sociálních výhod, které jim poskytují přibližně stejnou životní úroveň

jakoby pracovali, nesnaží se měnit svou situaci, nehledají aktivně práci, nesnaží si ji udržet, nerekvifikují se, aby snáze práci získali.

- Psychologické faktory, které ovlivňují migraci za prací. Zvyklosti, neochota se odpoutat od rodičů a místa bydliště. Bytová politika, nevýhoda pronájmu, kupování vlastních nemovitosti a posléze svázanost s prostředím.
- Hysterzi na trhu práce – lidé, kteří jsou po určitou delší dobu bez zaměstnání, ztrácejí svou kvalifikaci a hůře hledají uplatnění na trhu práce.
- Dynamické strukturální změny.
- Demografické změny a také zesilující frikční nezaměstnanost, která se silněji projevuje u některých skupin (mladí lidé, ženy, lidé nad padesát let, rasové menšiny).

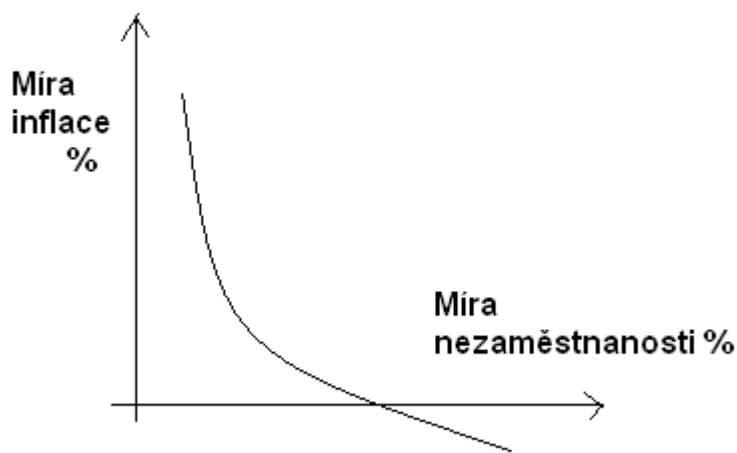
I v makroekonomii se používá k objasňování nezaměstnanosti a popisování jejího vztahu k inflaci velmi často koncepce přirozené míry nezaměstnanosti. (Její autorem je Milton Friedman, který vytvořil v závěru 60. let 20. století vlastní verzi tzv. Phillipsovy křivky). Původní Phillipsova křivka vyjadřovala vztah mezi vývojem nominálních mezd a nezaměstnaností. „Čím byla míra nezaměstnanosti nižší, tím vyšší růst nominálních mezd. Křivka byla odvozena empiricky a stala se základem pro výklad inflace v keynesiánské ekonomii konce 50. a 60. let“ (Šrédli, 2006).

Monetaristický výklad Phillipsovy křivky je založen na samoregulačních vlastnostech tržní ekonomiky a předpokládá, že pracující svá očekávání přizpůsobují situaci na trhu práce. Jsou-li zásahy do ekonomiky co nejmenší, ekonomika pracuje samoregulačně a vyvíjí se rovnovážně.



„Míra nezaměstnanosti je za těchto podmínek determinována vlastnostmi trhu práce, existencí nepružných mezd, nedostatkem informací o existujících pracovních příležitostech, nízkou mobilitou pracovních sil aj.“ (Šrédl, 2006).

Graf č. 1: Phillipsova křivka



(Zdroj: Šrédl, 2006).

Přirozená míra nezaměstnanosti souvisí s mírou inflace, která by měla být správně určována. Přirozená míra nezaměstnanosti nastane, když je ekonomika ve stavu plné zaměstnanosti a na trhu pracovních sil nastane rovnovážný stav. Stupeň přirozené míry nezaměstnanosti souvisí s poptávkou na straně trhu pracovních sil, např. odborné přípravě, informovanosti, výši dávek, odborové organizovanosti.

### 3.6.1 Přijetí práce

Je počet lidí, kteří mají zájem o práci a jsou schopni a ochotni pracovat, při jakékoliv reálné mzdě. Čím vyšší je reálná mzda, tím vyšší je procento zájemců o práci, kteří jsou ochotni ji přijmout.

### 3.6.2 Plná zaměstnanost

Je situace, kdy poptávka po práci je plně uspokojena. To znamená, že všichni lidé, kteří jsou schopni a ochotni pracovat pracují za reálné mzdy a existuje jen dobrovolná nezaměstnanost. Ekonomika je ve stavu plné zaměstnanosti, přesto existují lidé, kteří jsou nezaměstnaní, např. jsou v situaci, kdy si z důvodu stěhování hledají jinou práci, či preferují volný čas před mzdou.

### 3.6.3 Vynucená nezaměstnanost

Je stav, kdy lidé chtějí a jsou schopni pracovat za reálné mzdy, ale nabídka na trhu práce je neuspokojivá. Nejsou žádná vhodná pracovní místa. Ekonomika je pod úrovní plné zaměstnanosti.

## 3.7 Trh práce

Skládá se ze vzájemně propojených částí tržního hospodářství. Vývoj na trhu práce je ovlivňován stejnými tržními zákonitostmi jako ostatní trhy, ale má řadu zvláštností, které jsou projevem výjimečnosti výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci vykonají lidé, kteří mají schopnost pracovat (pracovní síly).

„Předmětem tržní transakce na trhu práce je koupě a prodej výrobního faktoru práce za cenu, kterou je mzda. Vztah nezaměstnanosti a výše mzdy se stal jedním z prvních analyzovaných vztahů při úvahách o nezaměstnanosti“ (Buchtová a kol., 2002).

## 4 CHARAKTERISTIKA REGIONU TACHOV

Tachov a tachovský region se nachází v západní části Plzeňského kraje. Vyznačuje se značnou členitostí a rozmanitostí území s nadmořskou výškou od 350 do 890 m nad mořem. V současné době je rozloha regionu 1379 km<sup>2</sup> a řadí se mezi největší regiony Plzeňského kraje. Polovinu regionu tvoří

zemědělská půda. Velká část území je zalesněna. Podíl lesů na celkové rozloze tvoří 43,2 %. Z historických důvodů se rozsáhlé souvislé lesní porosty nalézají podél státní hranice se SRN.

Klimaticky náleží region do výrobní oblasti bramborářské a horské (podle lesnické klasifikace do stupně dubobukového, bukového, jedlobukového).

Územím okresu prochází rozvodnice Severního a Černého moře, protéká jím řeka Mže, největším vodním dílem je přehrada Lučina, na Stříbrsko zasahuje část hladiny přehrady Hracholusky.

Ze surovinových zdrojů regionu byla nejvýznamnější těžba uranových rud, která je v současné době utlumena. V menší míře se zde vyskytuje stavební kámen a cihlářské suroviny. K léčebným účelům se využívají v Konstantinových Lázních minerální prameny.

K 1. 1. 2004 žilo v okrese 51329 obyvatel. Disponibilní pracovní síla se pohybuje kolem 30300 obyvatel. Region Tachov se vyznačuje nízkou hustotou zalidnění, hodnotou 37 obyvatel na 1 km<sup>2</sup> se řadí na poslední místo v kraji a na předposlední místo v ČR.

Specifickou zvláštností regionu je velký počet poměrně malých sídlišť. Na okrese je 226 sídel, avšak pouze 51 obcí je sídlem městského nebo obecního úřadu. Převážnou část tvoří malá sídliště. Hlavní střediska osídlení představuje město Tachov – 12361 obyvatel, Planá – 5036 obyvatel, Stříbro – 7509 obyvatel a Bor – 2722 obyvatel. (Zdroj: Program rozvoje města Tachova 2003).

## **5 VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI V ROZHODUJÍCÍCH ODVĚTVÍCH**

### Zemědělství

Počet zaměstnanců se stabilizoval. Zaměstnanost je v zemědělství ovlivněna sezonností. I přes úbytek pracovních příležitostí je část zůstávajících pracovních míst obsazována cizinci.

### Průmysl

V roce 2006 pokračoval trend nárůstu počtu zaměstnanců. V průmyslu se nejvýrazněji projevuje nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Přetrvává zájem o strojírenské profese – svářeče, zámečníky, kovodělníky, frézaře a profese v textilním průmyslu (šička).

### Obchod a služby

V tomto odvětví převažují malí zaměstnavatelé s nižším počtem zaměstnanců a osoby samostatně výdělečně činné. Ubývá českých živnostníků a přibývají vietnamští obchodníci. Struktura služeb je nekvalitní a slabá. Individuální soukromé obchody jsou drahé. Obchodní síť je nekvalitní.

### Stavebnictví

Počet zaměstnanců v tomto odvětví je ovlivněn sezonností. V roce 2001 pracovalo ve stavebnictví 1850 zaměstnanců. V roce 2006 nedošlo v tomto oboru k výraznějším změnám. Předpokládá se, že ve stavebnictví pracuje cca 1900 zaměstnanců.

## **6 SLABÉ A SILNÉ STRÁNKY REGIONU**

V této části jsou zmapovány slabé a silné stránky regionu Tachov.

### Slabé stránky regionu

Díky historii malá vazba obyvatel k území (přistěhovalectví z různých míst Evropy), nízká kvalifikace práceschopného obyvatelstva, nízké mzdy oproti jiným regionům, malé uplatnění pro mladé lidi, vzdělané lidi, absence větších zaměstnavatelů, nevyvážené ekonomické aktivity, převaha jednoho odvětví, slabý rozvoj středního a malého podnikání, úbytek pracovních příležitostí, snížená úroveň zemědělství a jeho stagnace.

### Silné stránky regionu

Výhodná a významná poloha regionu pro spolupráci se zahraničím (Německo). Blízkost hranice působí efektivně na kupní sílu a turistiku. Přírodní a kulturní památky pro rozvoj cestovního ruchu. Velký, ale nevyužitý potenciál přírodních krás. Poměrně bezpečná lokalita, je zde menší kriminalita. Levná pracovní síla, budování průmyslových zón.

## **7 ZVLÁŠTNOSTI NEZAMĚSTNANOSTI V REGIONU TACHOV**

V regionu Tachov připadlo v roce 2000 průměrně na 1 volné pracovní místo 4,8 uchazeče o zaměstnání.

V roce 2006 připadlo průměrně na 1 volné pracovní místo 6,6 uchazeče o zaměstnání. Vlivem sezonního charakteru některých prací byla na konci roku 2006 nezaměstnanost o něco vyšší, tj. 7,5 uchazečů na 1 volné pracovní místo.

Tabulka č. 1: Volná pracovní místa – srovnání tachovského regionu s Plzeňským krajem a ČR

		VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA K 31. 12. ROKU						
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Počet volných míst	Tachov	494	386	301	136	307	194	326
	Plzeňský kraj	3 431	3 534	2 651	2 550	4 416	3 940	7 214
	ČR	52 060	52 084	40 651	40 188	51 203	52 164	93 425
Počet uchazečů na 1 VPM*	Tachov	4,8	6,6	8,6	20,8	9,0	14,1	7,5
	Plzeňský kraj	5,4	5,2	7,6	8,5	4,8	5,2	2,5
	ČR	8,8	8,9	12,7	13,5	11,3	9,8	4,8

\* VPM – volné pracovní místo

(Zdroj: Úřad práce v Tachově).

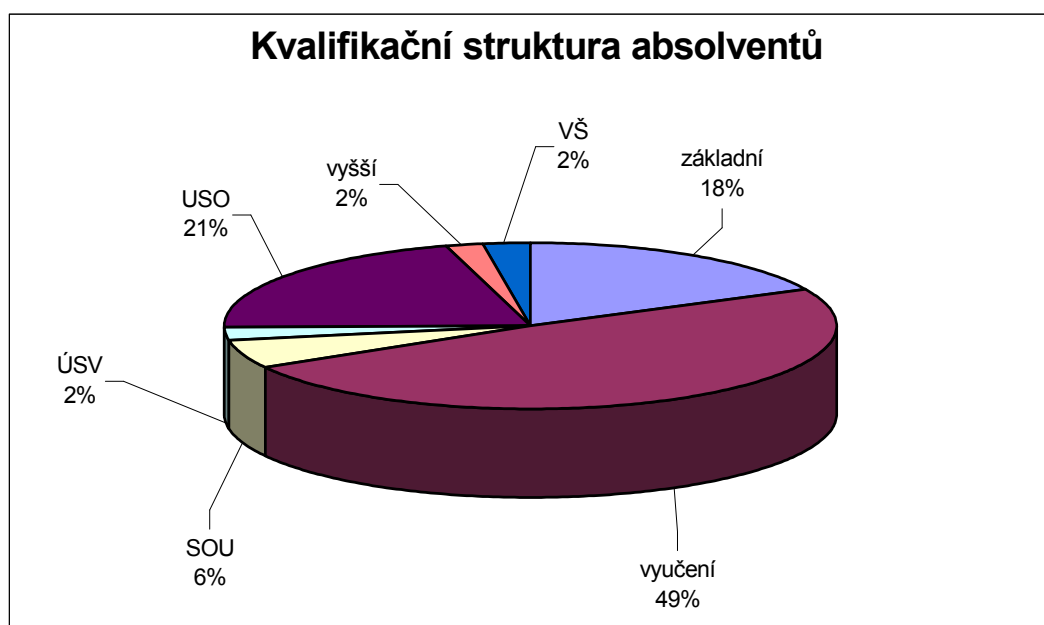
### 7.1 Problémy mladistvých a absolventů škol na trhu práce

K 31. 12. 2006 bylo evidováno na Úřadě práce v Tachově 162 mladistvých a absolventů škol, to představuje 6,6 % všech uchazečů o zaměstnání. Zaměstnavatelé nemají zájem o uchazeče bez praxe, při obsazování pracovních míst dávají jednoznačně přednost uchazečům s praxí, kteří se mohou ihned zapojit do pracovních činností. I finanční náklady na zapracování těchto uchazečů bývají nižší než u absolventů.

S náklady na zapracování je spojena i další obava zaměstnavatelů, například u absolventek těhotenství a odchod na mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel nemá jistotu, že se mu náklady na zapracování vrátí a absolvent nastoupí zpět na pracovní místo.

U mladistvých je dalším problémem nízký věk a s tím spojené omezení dle Zákonníku práce. Zájem o podnikání je ze strany absolventů nízký. Limitujícím faktorem je nedostatek financí, málo zkušeností a nedostatečná praxe v daném oboru.

Graf č. 2: Kvalifikační struktura absolventů k 31. 12. 2006



(Zdroj: Úřad práce v Tachově).

## 7.2 Faktory, které příznivě ovlivňují nezaměstnanost

Jediným faktorem, který příznivě ovlivňuje nezaměstnanost v tachovském regionu je blízkost hranic se SRN. Zahraniční (především němečtí) podnikatelé přesunuli své výroby do našeho regionu. Zhruba 85 % všech zaměstnavatelů jsou v regionu Tachov zaměstnavatelé zahraniční.

## 7.3 Situace v jednotlivých mikroregionech

Území regionu Tachov můžeme rozčlenit z hlediska trhu práce na pět mikroregionů: Tachovsko, Plánsko, Borsko, Stříbrsko, Bezručsko.

Tabulka č. 2: Volná pracovní místa v jednotlivých mikroregionech

MIKROREGION	VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA K 31. 12. ROKU					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Tachovsko</b>	129	103	45	156	102	137
<b>Plánsko</b>	98	87	23	44	10	27
<b>Stříbrsko</b>	76	69	24	28	37	56
<b>Borsko</b>	82	42	43	75	45	100
<b>Bezdrůžicko</b>	1	0	1	4	0	6

(Zdroj: Úřadu práce v Tachově).

V tachovském regionu byla silně zastoupena armáda. Byla zde posádka v Tachově, ve Stříbře, ve Vysočanech a menší posádka na Kříženci. Dále zde bylo několik jednotek Pohraniční stráže - Broumov, Branka, Pavlův Studenec, Němeček, Diana, Rozvadov, Planá, Halže, Chodová Planá a Zadní Chodov. Posádka v Tachově a ve Vysočanech byla určena k uzavření a od roku 1990 nastala postupná likvidace těchto posádek. Vojáci z povolání nebyli propouštěni. Byli převeleni na jiné posádky nebo z nich byla ustanovena likvidační skupina. Někteří vojáci z povolání si postupně nacházeli povolání v civilním sektoru nebo odcházeli do důchodu. Servis a vnitřní chod posádek zajišťovali v té době vojáci základní služby. Nedošlo k žádnému nárazovému propouštění – žádný vliv na nárůst nezaměstnanosti. Posádka Stříbro a Kříženec byla postupně profesionalizována. Určitý vliv na nezaměstnanost mohlo mít zkracování délky základní vojenské služby, až do úplného zrušení základní vojenské služby, kdy se v závěru překryly ročníky končící základní vojenskou službu s ročníky, které na tuto službu již nastupovat nemusely. Profesionální stříbrská posádka zanikla v roce 2003. Přesné údaje o přijímání služeb z civilního sektoru nejsou



známy. Profesionální vojáci byli převeleni. Rozpuštění stříbrské posádky mohlo mít dílčí vliv na zvýšení nezaměstnanosti snížením nákupu služeb z civilního sektoru.

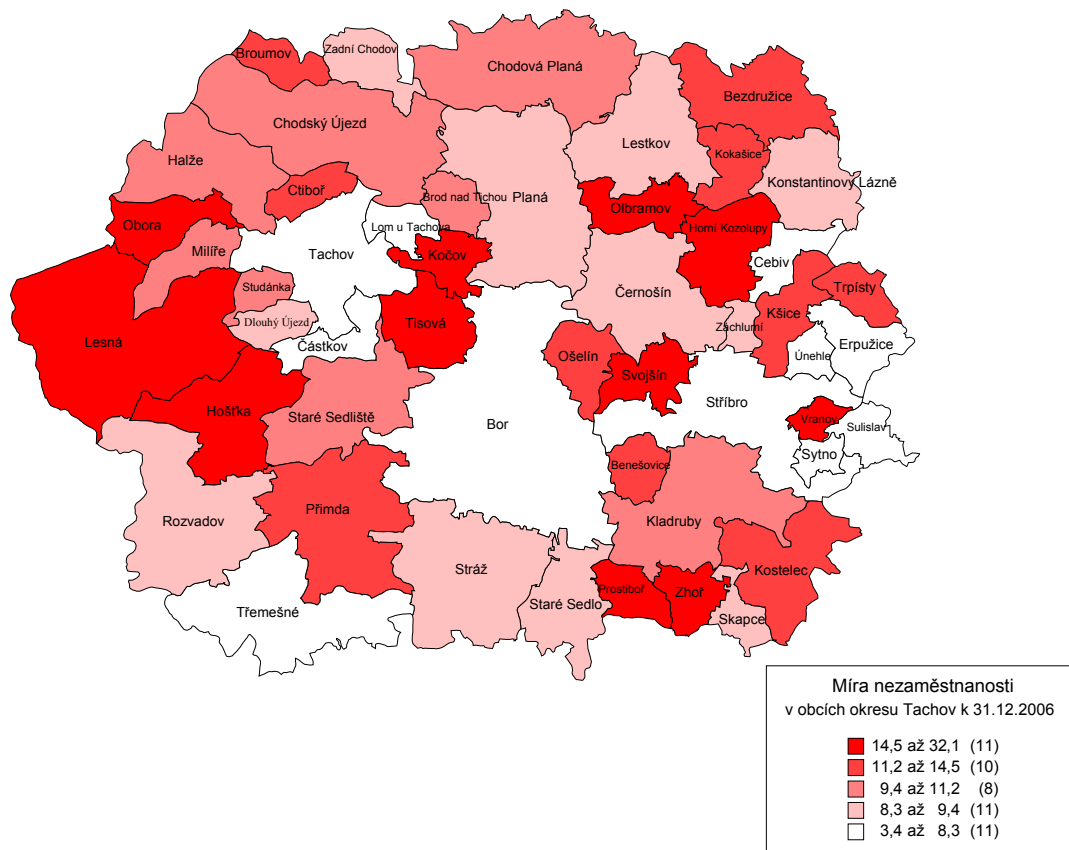
Vážnými důvody pro zvýšení nezaměstnanosti v roce 2003, a to nejen v regionu Tachov, byl vstup ČR do EU a s tím spojené ukončení činnosti celních správ a spedic a ukončení činnosti okresních úřadů (propouštění zaměstnanců a omezení nákupu služeb). Viz tabulka č. 3 mikroregion Tachovsko, kde sídlil okresní úřad.

Tabulka č. 3: Počet nezaměstnaných v jednotlivých mikroregionech

MIKROREGION	POČET NEZAMĚSTNANÝCH K 31. 12. ROKU					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Tachovsko</b>	670	795	842	907	874	833
<b>Plánsko</b>	352	382	440	409	437	400
<b>Stříbrsko</b>	888	780	844	761	695	605
<b>Borsko</b>	472	513	536	533	519	426
<b>Bezručicko</b>	153	127	165	149	183	147

(Zdroj: Úřadu práce v Tachově).

## Míra nezaměstnanosti regionu Tachov v roce 2006



(Zdroj: Úřad práce v Tachově).

### 7.3.1 Tachovsko

Střediskem je město Tachov. Je to oblast průmyslově – zemědělská.

K 31. 12. 2006 evidoval ÚP 833 uchazečů o zaměstnání, míra nezaměstnanosti činila 8,5 %, bylo hlášeno 137 volných pracovních míst, na 1 místo připadá 6,1 uchazečů o zaměstnání.

Mezi významnější zaměstnavatele patří JEDNOTA SD Tachov s 330 zaměstnanci, obchodní činnost, výroba a prodej polotovarů, pečiva a cukrářských

výrobních. ROTAREX s 225 zaměstnanci, výroba a prodej plynových ventilů. ALFA Plastic s 230 zaměstnanci, výroba a montáž výrobků z plastů. GRAMMER s 320 zaměstnanci, výroba dílů a příslušenství dvoustopých motorových vozidel. KEY Plastics Czech s 290 zaměstnanci, vývoj a výroba výrobků z umělých hmot. BHS Corrugated zaměstnává 230 zaměstnanců, strojírenství. ADEX AGRO s 230 zaměstnanci, potravinářská výroba, zpracování krůt.

Oproti ostatním mikroregionům je zde relativně velký počet větších zaměstnavatelů, je zde i lepší dopravní obslužnost.

### 7.3.2 Plánsko

Střediskem je město Planá. Opět oblast průmyslově – zemědělská.

K 31. 12. 2006 evidoval ÚP 400 uchazečů o zaměstnání, míra nezaměstnanosti činila 9,2 %, bylo hlášeno 27 volných pracovních míst, na 1 místo připadá 14,8 uchazečů o zaměstnání.

Mezi významnější zaměstnavatele patří PEGUFORM Composites s 230 zaměstnanci, výroba a zpracování výrobků z plastických hmot.

Stora Enso Timber Planá s 260 zaměstnanci, pilařská výroba.

Významní zaměstnavatelé především v Chodové Plané MITRAS, FORTIT, Pivovar Chodová Planá, relativně dobré dopravní spojení s okresem Cheb (Mariánské Lázně).

### 7.3.3 Stříbrsko

Střediskem je město Stříbro. Zemědělsko – průmyslová oblast.

K 31. 12. 2006 evidoval ÚP 605 uchazečů o zaměstnání, míra nezaměstnanosti činila 8,2 %, bylo hlášeno 56 volných pracovních míst, na 1 místo připadá 10,8 uchazečů o zaměstnání.

Mezi významnější zaměstnavatele patří největší zaměstnavatel okresu firma ALCOA FUJIKURA CZECH s 2140 zaměstnanci, která se zabývá výrobou kabelových svazků pro automobilový průmysl.

KERMI se 700 zaměstnanci a OSONA - pracoviště Záchlumí s 160 zaměstnanci. Špatná dopravní obslužnost, koncentrace zaměstnavatelů pouze do Stříbra.

#### 7.3.4 Borsko

Střediskem je město Bor. Zemědělsko - průmyslová oblast.

K 31. 12. 2006 evidoval ÚP 426 uchazečů o zaměstnání, míra nezaměstnanosti činila 9,1 %, bylo hlášeno 100 volných pracovních míst, na 1 místo připadá 4,3 uchazečů o zaměstnání.

Mezi významnější zaměstnavatele patří EISSMANN s 510 zaměstnanci, výroba výrobků z kůže a umělých hmot.

Firma KONFEKTION s 310 zaměstnanci, montáž kabelů a doplňků. Předpoklad stabilizovaného stavu zaměstnanců.

IDEAL AUTOMOTIVE s 520 zaměstnanci, výroba a prodej komponentů pro automobilový průmysl.

#### 7.3.5 Bezručicko

Střediskem je město Bezručice a Konstantinovy Lázně. Zemědělská oblast, lázeňství.

K 31. 12. 2006 evidoval ÚP 147 uchazečů o zaměstnání, míra nezaměstnanosti činila 10,7 %, bylo hlášeno 6 volných pracovních míst, na 1 místo připadá 24,5 uchazečů o zaměstnání.

Jediným větším zaměstnavatelem jsou Léčebné lázně Konstantinovy Lázně (stav zaměstnanců stabilizovaný, vliv sezonnosti, cca 120 zaměstnanců).

Nedostatek pracovních míst, špatná dopravní obslužnost.

(Zdroj: Úřad práce Tachov).

#### **7.4 Faktory, které ovlivňují zaměstnanost regionu**

V roce 2006 došlo k nepatrnému zlepšení, jak v oblasti nezaměstnanosti, tak i v počtu hlášených pracovních míst. Pracovní místa byla navýšena díky zahraničním investorům, kteří díky blízkosti hranic vytvářejí v regionu svá zázemí pro podnikatelskou činnost a zároveň vytváří nová pracovní místa.

Přesto byla nabídka volných pracovních míst v průběhu roku 2006 opět nízká. Počet hlášených pracovních míst se pohyboval v rozmezí 176 – 490. Průměrný počet volných míst byl v roce 2006 - 375. K 31. 12. 2006 evidoval úřad práce 326 pracovních míst. Na 1 volné pracovní místo připadalo v roce 2006 průměrně 6,6 uchazeče o zaměstnání, k 31. 12. 2006 to bylo 7,5 uchazečů.

Počet uchazečů o zaměstnání se pohyboval v rozmezí 2229 – 3002.

K 31. 12. 2006 evidoval úřad práce 2438 nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti činila 8,0 %. V České republice tak zaujímá region Tachov 29. místo. V roce 2006 zaevidoval úřad práce 3600 nových uchazečů o zaměstnání, 3888 uchazečů bylo vyřazeno, z toho 478 umístil přímo úřad práce.

Vyšší míru nezaměstnanosti vykazuje mikroregion Bezručice – 10,7 %.

Prioritou při aplikaci jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bylo řešení situace uchazečů bez kvalifikace, žen, občanů se ZP, dlouhodobě nezaměstnaných, uchazečů nad 50 let, uchazečů do 25 let a absolventů škol.

V rámci veřejně prospěšných prací bylo vytvořeno 92 pracovních míst, na které bylo v roce 2005 umístěno 106 uchazečů o zaměstnání. Bylo vytvořeno 123 společensky účelných pracovních míst, z toho 8 u osob samostatně výdělečně činných a 115 míst u zaměstnavatelů. Do rekvalifikace bylo zařazeno 65 uchazečů a 7 zájemců o zaměstnání, 49 z nich je již zaměstnáno. V rámci projektů Evropských strukturálních fondů bylo zařazeno do rekvalifikací 80 uchazečů, 33 je zaměstnáno. Úřad práce přispíval na provoz chráněné dílny – 68 zaměstnanců. (Zdroj: Úřad práce v Tachově).

Tachovský region byl v minulosti považován za zemědělskou oblast, kde po kolektivizaci a následném politickém tlaku na tehdejší subjekty hospodařící v zemědělství vznikly Státní statky Tachov s působností v celém tachovském regionu. Způsob hospodaření státních statků byl nevhodný a neodpovídal zdejším podmínkám. Státní statky však zaměstnávaly významnou část obyvatel tachovského regionu. Po roce 1989 došlo k privatizaci státních statků a v tachovském regionu vznikla celá řada nových zemědělských subjektů, které však zpočátku územně i způsobem hospodaření kopírovaly svého předchůdce. Následkem byl zánik části nově vzniklých zemědělských subjektů a zbylé subjekty byly v převážné většině přinuceny změnit svůj způsob hospodaření. Hlavním dopadem změny způsobu hospodaření pak bylo až drastické snížení počtu zaměstnanců pracujících v zemědělství.

Snížení počtu zaměstnanců v zemědělství po roce 1989 bylo tak značné, že se tachovský region stal ze zemědělské oblasti průmyslovou oblastí. Svědčí o tom nabídka volných pracovních míst v jednotlivých odvětvích.

Pozitivním faktorem je blízkost hranic a nabídka pracovních míst v Německu.

Tabulka č. 4: Bilance pracovních sil v jednotlivých odvětvích

ODVĚTVÍ	BILANCE PRACOVNÍCH SIL K 31. 12. ROKU							
	1990	1999	2000	2001	2002	2003	2005	2006
<b>Průmysl</b>	6 655	6 300	6 800	6 800	9 250	9 800	10 000	10 250
<b>Zemědělství</b>	7 186	2 000	1 950	1 850	1 700	1 550	1 600	1 600
<b>Stavebnictví</b>	1 291	1 850	1 850	1 850	1 750	1 700	1 850	1 900
<b>Lesní a vodní hospodářství</b>	1 567	1 100	1 100	1 100	900	900	900	900
<b>Doprava a spoje</b>	1 552	1 450	1 450	1 450	1 450	1 400	1 400	1 400
<b>Obchod a služby</b>	1 885	3 950	3 900	3 900	4 250	4 900	4 950	4 950
<b>Různé, práce v SRN</b>	0	400	400	400	300	300	300	300
<b>Ostatní a nezjištěné</b>	5 263	3 100	3 100	3 100	2 000	800	900	900
<b>Sociální činnosti</b>	neuve- deno	3 100	3 000	3 100	3 600	3 600	3 700	3 700
<b>Nezaměstnaní</b>	0	2 387	2 392	2 535	2.597	2 827	2 726	2 438
<b>CELKEM</b>	<b>25 409</b>	<b>25 637</b>	<b>25 942</b>	<b>26 085</b>	<b>27 797</b>	<b>27 777</b>	<b>28 326</b>	<b>28 338</b>

(Zdroj: Úřad práce v Tachově).

Ohrožení zemědělského podnikání obecně a významná komplikace rozvoje domácí produkce je skupování nemovitostí zahraničními podnikatelskými subjekty. Cena půdy roste neúměrně možnostem českých zemědělských firem. Pokud půdu skoupí zahraniční zemědělský subjekt, pak lze předpokládat, že jistě zaměstná levnou pracovní sílu alespoň na hůře placených místech. Určité pozitivum, i když neúměrně draze vykoupené, je otevření trhu mateřské země (např. Německa, Holandska...) zahraničního podnikatelského subjektu.

Z důvodu maximalizace zisku je majitel firmy ochoten vyvážet do své země, kde má obvykle kontakty pro odbyt.

V současné době je největší nabídka volných pracovních míst v průmyslu, kde je nejvíce žádán výrobní a montážní dělník. Tato situace vznikla po vybudování nového logistického centra – Nová Hospoda.

Tabulka č. 5: Volná pracovní místa podle profesí

část 1

PROFESE	VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA K 31. 12. ROKU					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Automechanik	4	2	1	0	0	5
Administrativní pracovník, sekretářka	2	3	0	2	0	7
Číšník, servírka, barman	4	2	0	5	7	13
Dělník v potravinářském průmyslu	2	5	1	4	4	2
Dělník v dřevovýrobě	11	8	0	1	0	0
Dělník v elektrotechnice	11	5	0	0	0	0
Dělník montážní a výrobní	58	29	18	90	60	81
Elektromontér, el. mechanik, elektrikář	6	5	2	4	2	4
Instalatér	1	0	0	2	2	1
Kuchař	4	3	0	1	6	1
Krupiér	1	0	7	5	1	1
Lékař, zdravotní sestra, zdravotnický personál	9	7	3	3	0	1
Lisař, plastikář	43	18	8	5	0	0
Ošetřovatel hosp. zvířat, zemědělský dělník	5	3	0	3	0	6



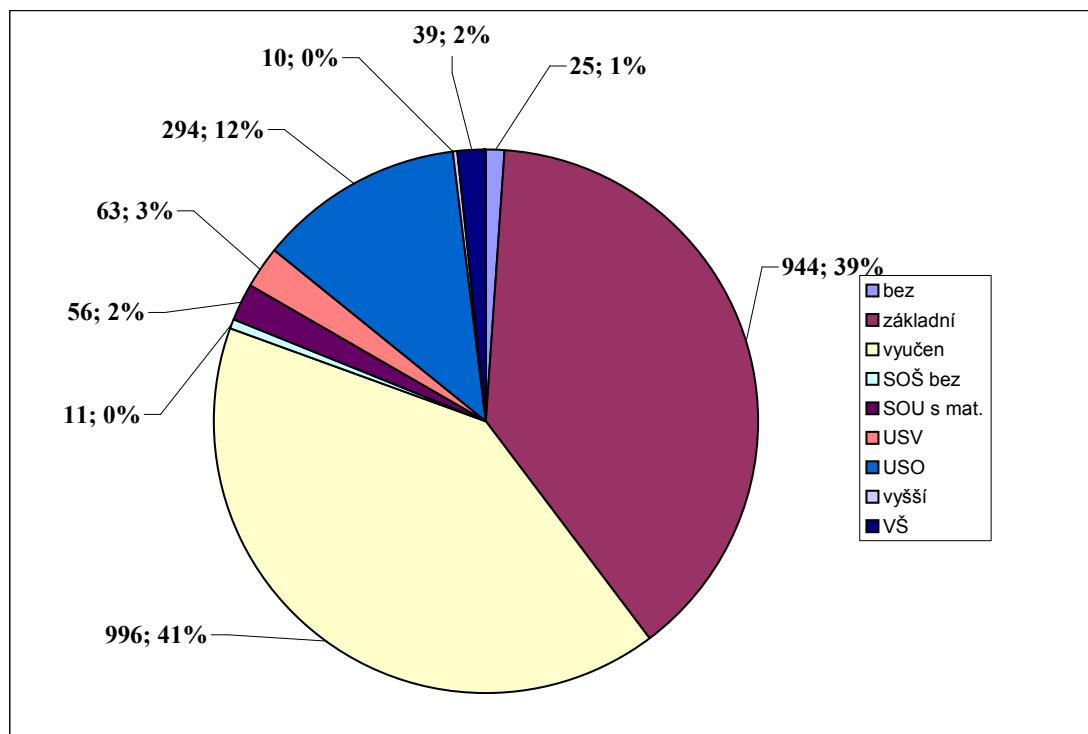
PROFESE	VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA K 31. 12. ROKU					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Lesní dělník, dřevorubec, kočí	0	0	0	23	5	1
Ekonomický pracovník, účetní	2	4	2	1	2	1
Mechanik, seřizovač, opravář	2	3	4	10	1	2
Mistr výroby, technik	9	5	3	9	7	13
Pomocný personál, uklízečka	1	5	0	1	1	5
Prodavač, pokladní	8	15	3	5	6	18
Celní deklarant, celní pracovník, směnárník	3	2	2	11	12	10
Obchodní zástupce, pojišťovací agent	15	20	14	0	0	0
Pokrývač, klempíř	4	3	0	0	0	0
Celník	7	0	0	0	0	0
Šička, švadlena, krejčí	64	41	8	15	7	28
Tesař, truhlář	1	7	4	3	2	3
Topič, obsluha tepelných zařízení	1	0	0	0	0	0
Traktorista, kombajnér	1	0	0	0	0	0
Učitel	2	0	0	0	0	0
Řidič, řidič stavebních strojů	6	4	6	34	10	31
Vrátný, pracovník bezpečnostní služby	0	8	0	0	0	0
Zámečnick, svářeč, kovodělník	58	46	19	22	19	38
Soustružník, obráběč kovů, frézař, nástrojař	14	11	7	14	5	10
Vedoucí podniku, manažer výroby	3	0	5	0	2	2

PROFESE	VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA K 31. 12. ROKU					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Zedník</b>	2	2	0	10	13	15
<b>Malíř, lakýrník</b>	0	12	2	1	2	1
<b>Vychovatel</b>	6	0	0	0	0	0
<b>Grafik</b>	0	0	0	3	0	0
<b>Agronom</b>	0	0	0	1	2	0
<b>Recepční</b>	0	0	0	4	0	0
<b>Ostatní</b>	15	23	17	6	13	23
<b>CELKEM</b>	<b>386</b>	<b>301</b>	<b>136</b>	<b>298</b>	<b>191</b>	<b>323</b>

(Zdroj: Úřad práce v Tachově).

Dalším velkým problémem regionu je kvalifikace, z toho se odvíjí vysoké procento nezaměstnanosti, neboť podstatnou část nezaměstnaných tvoří lidé se základním vzděláním. „K 31. 12. 2006 tvořili uchazeči bez kvalifikace 39,7 %“ (Zdroj: Úřad práce v Tachově). V regionu Tachov je vzdělanostní struktura oproti jiným regionům nejhorší, přitom lze obecně konstatovat, že s vyšším vzděláním je i vyšší šance uplatnění na trhu práce.

Graf č. 3: Kvalifikační struktura nezaměstnaných k 31. 12. 2006



(Zdroj: Úřad práce v Tachově)

V regionu je nedostačující nabídka vzdělávání jak denního, tak kombinovaného studia. Středních škol v regionu je šest a vyšší vzdělání zde žádná škola neposkytuje. Chybí zde další stupně vzdělání i motivace vzdělávání, díky nadměrné sociální ochraně. Přestože se Tachov nachází v blízkosti hranic s Německem a 85% zaměstnavatelů tvoří zahraniční investoři, nenabízí tachovský region žádnou z jazykových škol. Nejbližší jazyková škola je v Plzni.

Kvalifikační strukturu volných pracovních míst k 31. 12. v letech 2001 – 2006 ukazuje tabulka č. 6. Nejvíce pracovních míst je pro osoby s výučním listem. To souvisí opět s rozvojem logistického centra na Nové Hospodě, kde nabízí volná pracovní místa pro montážní a výrobní dělníky (viz tabulka číslo 5: Volná pracovní místa podle profesí).

Tabulka č. 6: Volná pracovní místa podle kvalifikační struktury

KVALIFIKACE	VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA K 31. 12. ROKU					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bez vzdělání	113	113	0	1	1	15
Základní vzdělání	88	45	45	83	67	94
Vyučen	134	121	67	192	86	163
SO bez maturity	3	7	1	0	0	6
SOU s maturitou	16	3	2	11	13	7
USV – gymnázium	5	0	0	3	0	5
ÚSO	21	5	17	14	19	29
Vyšší vzdělání	0	0	0	0	1	1
Vysokoškolské vzdělání	6	7	4	3	7	6

(Zdroj: Úřad práce v Tachově).

Tabulka č. 7: Stav uchazečů o práci podle kvalifikační struktury

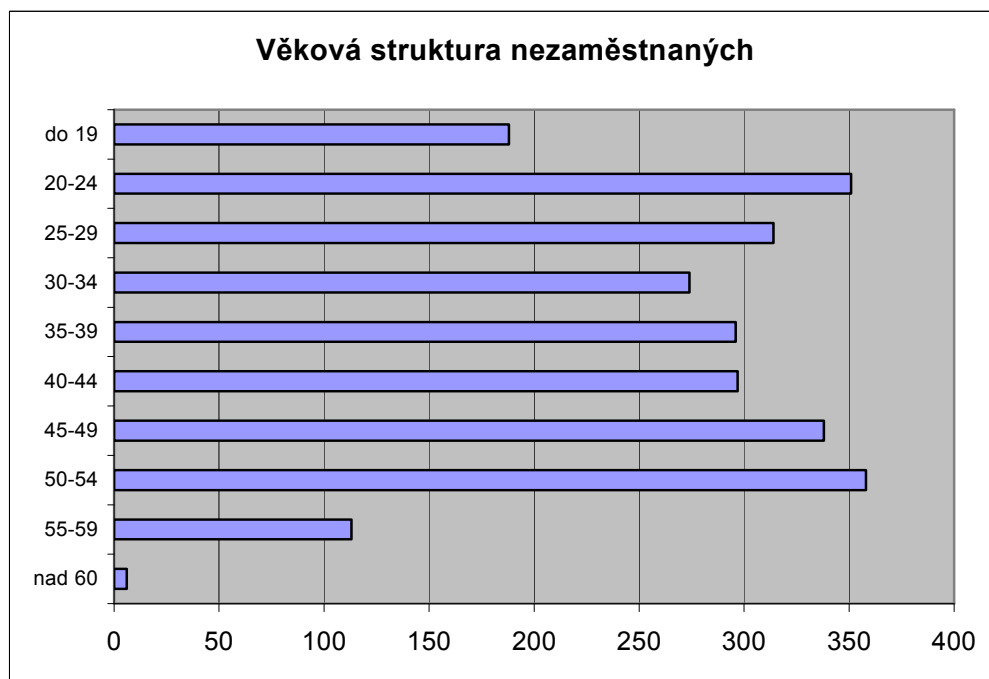
KVALIFIKACE	UCHAZEČI O PRÁCI V ROCE					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Bez vzdělání	0	0	0	0	1	1
Základní vzdělání	225	227	234	214	237	237
Vyučen	203	203	221	232	261	227
SO bez maturity	3	2	2	1	3	0
SOU s maturitou	7	4	4	3	3	7
USV – gymnázium	5	5	3	4	4	4
USO	35	34	39	42	33	37
Vyšší vzdělání	0	1	1	0	0	1
Vysokoškolské vzdělání	4	1	0	2	2	4

(Zdroj: Úřad práce v Tachově).

Nevyváženost vzdělání je také jedním z problémů. Nejvíce nabídek na úřadu práce je určeno lidem s technickým vzděláním, které v regionu není možno získat a s tím souvisí i odliv mladých vysokoškolsky vzdělaných lidí, kteří se po dostudování nevrací zpět. Neuspokojena je poptávka především po strojírenských oborech (svářeč, zámečnick, frézař), po výrobních dělnících ve směnných provozech a šičkách. Hlavními skupinami ohroženými nezaměstnaností jsou uchazeči bez kvalifikace (tj. uchazeči bez vzdělání nebo se základním vzděláním), osoby se zdravotním postižením nebo zdravotním omezením, ženy, především ženy s malými dětmi, absolventi bez odborné praxe a mladiství. Často také dochází ke kombinaci negativních vlivů (občan se ZP bez vzdělání, žena se 3 dětmi se základním vzděláním bez možnosti dojíždění apod.) (Zdroj: Úřad práce v Tachově).

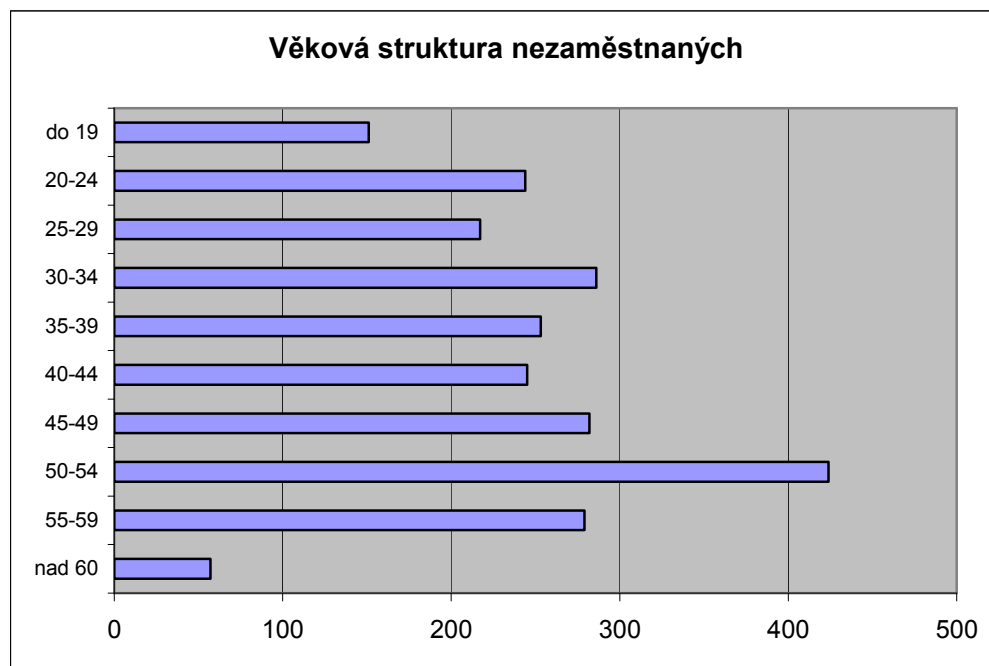
Stále těžší pozici na trhu práce mají uchazeči nad 50 let věku (sedm set mužů a žen je pro zaměstnavatele nezajímavých z důvodu věku). Zaměstnavatelé mají obavy, že starší lidé se díky novým technologiím déle zapracovávají. Mají obavy ze špatných návyků, které si zaměstnanci často s sebou přinášejí z dřívějších zaměstnání a v neposlední řadě jsou to i obavy z velké absence kvůli zdravotním potížím. Starší lidé mají obavy ze ztráty zaměstnání, neboť mají větší problém znovu najít uplatnění. Přitom se dá říci, že mají více pracovních zkušeností a někteří zaměstnavatelé je preferují kvůli jejich spolehlivosti před absolventy.

Graf č. 4: Věková struktura nezaměstnaných v roce 2001



(Zdroj: Úřad práce v Tachově).

Graf č. 5: Věková struktura nezaměstnaných v roce 2006



(Zdroj: Úřad práce v Tachově).

Další slabou stránkou je nízká prostorová a profesní mobilita pracovních sil, to souvisí se špatnou dopravní obslužností mimo hlavní dopravní tahy. Situace v jednotlivých mikroregionech je závislá na jejich specifických podmínkách. Pracovní místa jsou převážně ve větších centrech (Tachov, Stříbro, Planá) a ve směnných provozech.

Problémem je dostupnost těchto pracovních míst z důvodu nízké hustoty zalidnění a nedostatečné dopravní obslužnosti.

Dopravní obslužnost je v regionu mírně pod průměrem České republiky. Zajímavostí je to, že z měst s obyvateli nad 10 000 nemá v České republice spojení po silnici I. třídy jen Tachov. To souvisí s tím, že Tachov byl celá léta brán jako příhraniční oblast a nebyl zde dostatečný přítok finančních investic.

Dalším možným problematickým příkladem může být firma Stora Enso Timber na zpracování dřeva, díky ní se z regionu vyváží množství dřeva do zahraničí. Vzniká velký tlak na malé firmy, které mají nedostatek dřeva pro vlastní výrobu a s tím spojená hrozba nezaměstnanosti. Dřevo se vyváží nezpracované a tak má místní obyvatelstvo minimální zisk z dřevní hmoty, která se vyváží bez přidané hodnoty. Místní obyvatelstvo je zaměstnáno bez nutnosti dále se vzdělávat, bez nároků na inteligenci zaměstnanců, bez možnosti rozvoje. Firma požaduje loajální manuální zaměstnance. Firma chce vytěžit ohromnou zásobu smrkového dřeva ve zdejších lesích. Je velmi pravděpodobné, že se po vytěžení porostů a jejich odvezení do zahraničí firma stáhne a ponechá zde nezaměstnané, kteří jsou ve velmi nevýhodné pozici bez vzdělání a manuálních dovedností (respektive s manuální dovedností jednoho druhu) a často v problematičtém věku, kdy jim do důchodu bude zbývat 10 až 20 let. Je to příklad firmy, která především z regionu vyváží obnovitelné zdroje a neinvestuje do všeobecného rozvoje v místě, neboť na tom nemá žádný zájem, dá se pouze předpokládat, že firma plní zákonné normy, aby nebyla konfliktní s místní

samosprávou a úřady. V žádném případě se nepodílí na všeobecném rozvoji regionu.

Za pozitivní efekty lze považovat požadavky na školení bezpečnosti práce, i když se jedná o splnění zákonné povinnosti. Za problematický přínos lze považovat rozvoj těžké nákladní dopravy, která zvýšeným způsobem namáhá silniční síť, lze se domnívat, že ji nezákonně přetěžuje (překročená hmotnost kamionů, kterou povoluje zákon) a poškozuje, v některých případech to může vést k poškození zdejší výroby. Jako příklad lze uvést poškození hráze Broumovského rybníka, jejíž oprava stála řádově 4 miliony korun. Rovněž dochází k poškození silniční sítě v sídlech a samosprávy místo aby investovaly do vzdělání, řeší problém neustále poškozených komunikací.

Jako kladný příklad působení velké firmy v regionu jsou pobočky ZČE nebo ZČP, kde jsou kladeny značné nároky na kvalitu zaměstnanců a platy řadových zaměstnanců se blíží k celorepublikovému průměru. Při změnách ve firmě a případné ztrátě zaměstnání nevzniká v regionu problém, protože pobočka nezaměstnává velký počet lidí a flexibilita, ke které byli zaměstnanci vedeni jim umožňuje snadnější uplatnění na trhu práce.

Samozřejmě, že v regionu musí fungovat nějaké větší firmy. Region by se však neměl stát závislým na jednom průmyslovém odvětví, či dokonce jednom podniku. Vždy by se mělo usilovat o to, aby velikost firmy, počet zaměstnanců ve firmě a počet práceschopných obyvatel v regionu byl takový, aby ukončení činnosti velké firmy nezpůsobilo zásadní a dlouhodobě velmi těžce řešitelný problém nezaměstnanosti. Jako příklad nevhodné struktury může sloužit Ostravsko.



## **8 ŘEŠENÍ PROBLÉMU NEZAMĚSTNANOSTI V REGIONU TACHOV**

Řešení nezaměstnanosti regionu jednou velkou firmou je nestabilní. Příkladem může být změna kabelárny Tesla na kabelárnu firmy Audi, Siemens, provozu BMW a nyní na změnu firmy na Alcoa – Fujikura. Všechny tyto změny provázelo propouštění značného počtu zaměstnanců, které bylo v regionu procentuálně významné. Po čase byli někteří zaměstnanci opět přijímáni zpět. Ukázka této nestability vede k myšlence, zda pro obyvatelstvo jsou takové firmy přínosem. Nelze popřít, že konkrétně v této kabelárně se jednalo o čistý provoz bez agresivních chemikálií, hluku či prachu, avšak pro naprostou většinu lidí se jednalo o primitivní mechanické donekonečna se opakující úkony, bez rozvoje osobnosti, dovedností a vzdělávání. Jednalo se vždy o jednostrannou činnost negativně působící na psychiku člověka. V době zvýšené poptávky po produktech kabelárny panovaly ve výrobě napjaté vztahy a zaměstnanci byli nepřímo nuceni k šestnácti hodinové pracovní době a k odkládání dovolené na neurčito. Uvážíme-li, že značné procento manuálně pracujících zaměstnanců byly ženy, pak přínos pro rozvoj regionu a společnosti vůbec je přinejmenším problematický. Přestože kabelárna, v té době Siemens, měla velké množství zakázek, přišlo poté období, kdy zakázek bylo velmi málo a firma Siemens, jeden z velkých zaměstnavatelů v regionu, stříbrskou pobočku uzavřela.

Dalším problémem pro region byl nárazový nedostatek pracovních sil pro drobné podniky. V době rozkvětu firmy Siemens, vidina snadného výdělků ve firmě Siemens, zázemí mocné firmy a zdánlivá dlouhodobá perspektiva zaměstnání přitáhla zaměstnance do této firmy. V mnohém to připomíná začátek průmyslové revoluce. Vylidnění venkova, odcizení od prostředí a ztráta základních hodnot a vznik velkých problémů při propouštění ve firmě. Největší problém zaměstnanců těchto firem je jednotvárnost práce a to, že firmy nepodporují vzdělávání a manuální zručnost zaměstnanců ve výrobě. Průběžný požadavek zaměstnavatele na zvyšování praktických a teoretických dovedností dělníků

ve výrobě by usnadnilo uplatnění těchto lidí na trhu práce po ukončení činnosti firmy. Stěží však lze předpokládat, že vůbec nějaká větší firma bude mít zájem na zvyšování dovedností zaměstnanců, které přímo nesouvisí s růstem zisku. Výdělky v těchto firmách jsou silně podprůměrné.

Naproti tomu v menší podniku, může být vyšší zájem o podíl inteligentních zaměstnanců a budou zde i vyšší nároky na manuální dovednosti a teoretické znalosti, neboť každý zaměstnanec bude mít mnohem širší spektrum náplně práce a vyšší osobní odpovědnost. Případný krach jedné takové firmy je samozřejmě komplikací pro jednotlivce nebo desítky lidí, ale úřady nebo vláda nebudou muset řešit problém nenadále vysoké nezaměstnanosti z důvodu uzavření jedné velké společnosti nebo její záchranu pomocí dotací, či finančních injekcí. Krach celého souboru takových firem je velmi nepravděpodobný. Bývalí zaměstnanci zkrachovalé menší firmy snadno najdou uplatnění v konkurenčních firmách. Díky manuální zručnosti a flexibilitě si budou snáze hledat uplatnění i v jiných oborech a budou přístupnější rekvalifikaci, a to i v pokročilejším věku. Nejschopnější ze zaměstnanců malých i prosperujících firem si někdy zakládají vlastní firmy a tak vzniká stabilní odvětví. Příkladem může být výroba běžného nábytku, luxusnějšího zařízení interiérů i exteriérů, až po zcela jedinečné umělecké výrobky pro ambasády, poslance - vrstvu obyvatel, která do takového zařízení chce investovat. Zaměstnanci jsou zjevně vedeni ke kreativě a velké zručnosti a poznávání nových technologií a jejich zavádění do praxe, ke spolupráci s jinými obory, které jsou nutné k zhotovení unikátních výrobků a jedinečných předmětů. Příklad spolupráce profese kováře s architektem – designérem – projektantem – sklářem. Čímž se podporuje rozvoj dalších profesí v regionu se značnými nároky na inteligenci, kreativitu, samostatnost a pružnost zaměstnanců.

Tyto firmy tvoří zisk v ČR, na rozdíl od velkých firem, které mají tendenci a obvykle tak činí, tvořit zisk v zahraničí. Blízkost hranice dává předpoklady k exportu výrobků malých firem a současná legislativa EU to umožňuje. Nelze vyloučit i příhraniční spolupráce mezi firmami, kdy bude na cílovém výrobku velký podíl českého umu s důrazem na jeho rozvoj v ČR a tvorbou zisku v ČR. Dá se předpokládat, že tyto malé firmy budou trpět určitým patriotismem a budou se podílet na místních aktivitách a přispějí tak k rozvoji a stabilitě regionu, větší atraktivitě krajiny a případně k rozvoji dalších odvětví, v regionu Tachov, např. k rozvoji turistického průmyslu (základních podmínek pro turistický průmysl, pěší turistiku, cyklistiku, hipoturistiku, bobří turistiku, agroturistiku...).

Zatím nevyužitý, značně vysoký potenciál, skýtá region Tachov v oblasti turistiky. Díky turistickému průmyslu mohou vzniknout nová zajímavá pracovní místa v oblasti služeb. Zdejší turistický průmysl musí mít za cíl zpomalit pohyb návštěvníka a prodloužit jeho pobyt v území, což přinese finanční přínos do turistických zařízení. Nároky pěší turistiky jsou známé, je nutné poskytnout kvalitní ubytování, stravování, mapy, předmět výletu, značení v krajině. U cykloturistiky přibývají nároky na sjízdnost cyklistických tras pro kolo. U hipoturistiky jsou nároky ještě větší. Musí být zajištěni jízdni koně, kočár, krmivo pro zvířata na jednotlivých zastávkách a jejich ustájení. Bobří turistika předpokládá změnu produkčních ploch obecně (zejména zemědělské pozemky se silně podprůměrnými výnosy) podél potoků. Jako příklad mohou posloužit úspěšné aktivity v Rakousku (podle informací Barbary Mertin, Rakousko). Bobří hráze nabízejí zároveň vyžití pro rybářský sport a mnohá překvapení pro rybáře. S českou hravostí a vynalézavostí není těžké udělat v takovém prostředí velmi zajímavý turistický program na celý týden. I u tohoto druhu turistiky je třeba zajistit kvalitní možnosti ubytování a stravování a případně další služby. Všechny typy turistik se mohou vzájemně kombinovat a v rukou schopných managerů

vedou k úspěšnému stabilnímu podnikání v oblasti turistického průmyslu. Nutné je napojení na cestovní kanceláře tuzemské i zahraniční. Počáteční finance mohou být čerpány z dotací EU – nastartování projektu, propagace v masmediích atd. Problematické může být hledání vůdčích osobností, které povedou pilotní projekt a následně zaškolí další odborníky. V turistickém průmyslu musí být důsledně zajištěno odpadové hospodářství.

Zmenšení velikosti zemědělských subjektů by vedlo k většímu procentu zaměstnanců v oboru, kteří se musí v problematice orientovat a vzdělávat. Takováto skupina lidí lépe reaguje na potřeby trhu odbytu výrobků. Předpokládá se větší vůle zavádět ekotechnologie s cílem prosadit se na vznikajícím a dosud neobsazeném trhu ekovýrobků a zachovávat základní výrobní prostředek – půdu pro další generace. Flexibilita zaměstnanců povede v případě ukončení činnosti zemědělského subjektu k lepšímu uplatnění na trhu práce. Synergický efekt v tomto případě je vznik servisu na lehké zemědělské stroje a podpora turistiky a hipoturistiky. Nepřímá podpora turistiky je ztraktivnění krajiny jejím rozčleněním na menší zemědělské celky, přímá podpora by mohla být chov koní nebo spolupráce na jejich chovu, zřízení ubytovacích kapacit.

Nezaměstnanost je ovlivňována aktivní politikou státu, kdy jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) umožňují úřadu práce přímo působit na trh práce. Pomocí těchto nástrojů se úřad práce snaží zmírnit nepříznivý vývoj počtu volných pracovních míst. Prostředky APZ jsou orientovány především na pomoc rizikovým skupinám nezaměstnaných (dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaní, absolventi škol, občané se ZPS) a jsou přednostně směřovány do mikroregionů s vyšší mírou nezaměstnanosti.

Účelnost podpory vzniku nových pracovních míst je posuzována s ohledem na situaci na trhu práce. Nově vznikající místa často neodpovídají profesní struktuře uchazečů o zaměstnání. Na společensky účelná pracovní místa jsou

umístování především uchazeči z rizikových skupin, které nelze umístit jiným způsobem.

Tabulka č. 8: Umístění rizikových uchazečů pomocí aktivní politiky zaměstnanosti

UCHAZEČI	ROK					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Se změněnou pracovní schopností</b>	5	11	15	11	9	15
<b>Ženy</b>	35	40	39	55	61	30
<b>Dlouhodobě evidovaní</b>	31	44	36	48	54	51
<b>Absolventi</b>	16	17	14	32	46	3

(Zdroj: Úřad práce v Tachově).

Tabulka č. 9: Vytvoření nových společensky účelných pracovních míst podle odvětví

ODVĚTVÍ	SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA V ROCE					
	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>Průmysl</b>	32	28	0	0	2	35
<b>Zemědělství</b>	0	1	0	1	0	16
<b>Stavebnictví</b>	3	4	3	1	0	7
<b>Služby</b>	21	18	14	10	10	39
<b>Doprava</b>	6	4	0	0	1	4
<b>Obchod</b>	13	11	1	1	4	14
<b>CELKEM</b>	<b>75</b>	<b>66</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>115</b>

(Zdroj: Úřad práce v Tachově).

## 9 ZÁVĚR

Cílem této práce byla analýza nezaměstnanosti v regionu Tachov, který svou rozlohou je největším regionem v Plzeňském kraji, počtem obyvatel na km<sup>2</sup> patří na předposlední místo v České republice a na poslední místo v kraji. Zároveň patří k méně ekonomicky významným v Plzeňském kraji.

Nedostatečná dopravní obslužnost je jedním z faktorů zvyšujících nezaměstnanost. Příkladem může být mikroregion Bezručicko, který má nejvyšší nezaměstnanost z tachovského regionu, špatnou dopravní obslužnost a nedostatek volných pracovních míst v místě bydliště.

Z analýzy vyplývá, že nejvíce nezaměstnaných tvoří lidé se středním vzděláním bez maturity a se základním vzděláním. „Rozhodující roli má dosažená kvalifikace, protože nekvalifikovaní lidé snadněji přijdou o práci a obtížně ji znovu nalézají“ (Buchtová, 2002).

V regionu je nedostatečná kapacita a nabídka v oblasti středního školství a vysoké školy se zde vůbec nevyskytují. Absolventi zvyšují nezaměstnanost díky chybějící praxi a nevhodnou kvalifikací. V příhraničí je dlouhodobě vysoká poptávka po lidech s odborným strojírenským vzděláním. Pozitivním vzdělávacím přínosem je vznik nového rekvalifikačního střediska Revis, kde mohou nezaměstnaní zvyšovat své vzdělání jazykovými kurzy, počítačovými kurzy, mohou získávat znalosti v oboru získávání dotací.

„Rekvalifikační programy jsou jedním z nejefektivnějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Většina uchazečů po skončení rekvalifikace nastupuje do zaměstnání, které by jinak nemohli vykonávat. Rekvalifikační programy zvyšují možnost uplatnění uchazeče na trhu práce. V roce 2005 bylo do rekvalifikačního kurzu zařazeno např. 11 uchazečů dlouhodobě

nezaměstnaných, 9 žen, 1 absolvent školy a jeden občan se ZP“ (Zdroj: Úřad práce v Tachově).

Největší nabídka volných pracovních míst je v průmyslu, kde je nejvíce žádán výrobní a montážní dělník. Tato situace vznikla po vybudování nového logistického centra – Nová Hospoda.

Ke snížení nezaměstnanosti by mohl přispět rozvoj služeb, který je v tachovském regionu na velmi nízké úrovni a s ním i související zatím nedostatečný rozvoj turistiky.

## 10 SEZNAM LITERATURY

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání Praha: GRADA Publishing, 2002.

HELÍSEK, M. *Makroekonomie (základní kurs)*. 2. vydání Slaný: Melandrium, 2002.

SYROVÁTKA, T. a MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vydání Brno: 2003.

GILLESPIE, Andrew John. *Přehled ekonomie*. 1. vydání Praha: 2002.

ŠRÉDL, Karel. *Ekonomie a teolog*. 1. vydání Brno: 2006.

Program rozvoje města Tachova 2003

Zákon o zaměstnanosti v platném znění

Český statistický úřad

Úřad práce v Tachově

Internetové stránky:

Český statistický úřad – [www.czso.cz](http://www.czso.cz)

Ministerstvo práce a sociálních věcí – [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Úřad práce Tachov – [www.urad-prace.cz/tachov/](http://www.urad-prace.cz/tachov/)